91-04596/

# PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

# NINETEENTH ANNUAL REPORT

# 1985-86

©Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. SR1-1986

ISBN 0-662-54751-9

## CHAIRPERSON

Ian Deans

## VICE-CHAIRMAN

J. M. Cantin, Q.C.

## DEPUTY CHAIRMEN

M. Bendel

G. D'Avignon

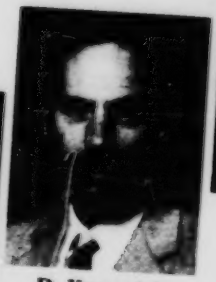
W. L. Nisbet, Q.C.

## BOARD MEMBERS

T.W. Brown

J. Galipeault

M. Korngold Wexler



D. Kwavnick

R. C. Young

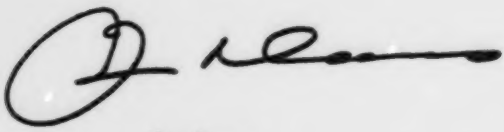
The Public Service Staff Relations Board as of September 1986

The Honourable Don Mazankowski,
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Deputy Prime Minister,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Nineteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1985 to March 31, 1986 for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Ian Deans,
Chairperson

## PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
**as of 31 March 1986**

*Chairman:* J.H. Brown, Q.C. *Vice-Chairman:* J.M. Cantin, Q.C.

*Deputy Chairmen:* M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

*Full-Time Members:* T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

*Part-Time Members:* R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., J.D. O'Shea, Q.C., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

### ARBITRATION PANELS

*Representative of the Interests of the Employer:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau

*Representative of the Interests of Employees:* L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

### PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

| | |
|---|---|
| *General Counsel:* | J.E. McCormick |
| *Secretary/Registrar:* | G.E. Plant |
| *Director, Mediation:* | K. Strike |
| *Director, Administration:* | L. Labrecque |

### PAY RESEARCH BUREAU

| | |
|---|---|
| *Director General:* | R.C. Des Lauriers |
| *Director, Operations:* | J.T. Cunningham |
| *Director, Research:* | F. Quinet |

### NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

*General Secretary:* D. Davidge

CONTENTS PAGE


A. INTRODUCTION 1
The Year in Brief 1
Staff Relations Administration 2
Pay Research Bureau 3
National Joint Council Secretariat 4

B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 5
Applications for Certification as a Bargaining Agent 5
Determination of Membership in Bargaining Units 7
Revocation of Certification 8
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 9
Choice of Dispute Resolution Process 10
Employees Designated for the Safety or Security of the Public 11
Declaration of Successor Rights 13
Proceedings under Section 18 of the Act 14
Requests for Review of Board Decisions 17
Applications for Extension of Time 18
Complaints under Section 20 of the Act 19

C. ADJUDICATION PROCEEDINGS 21

D. ARBITRATION PROCEEDINGS 25

**E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS** 27
Conciliation 28
Conciliation Boards 29
Mediation 30
Examinations 30

**F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS** 31

**G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS** 35
Questions of Status and Jurisdiction 35
Questions of Procedure and Evidence 38
Disciplinary Action 41
Interpretation and Application of Agreements 44
References under Section 98 of the Act 50

**H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS** 53
Subject-Matter of Arbitral Awards 53
Application of the Canadian Charter of Rights and Freedoms 53
Jurisdiction of Board to Deal with Proposals 54
Other Significant Findings 55

**I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS** 57
General 57
Job Security and Technological Change 58
Application of the Canadian Charter of Rights and Freedoms 58
Issues within the Scope of Bargaining 59
Issues Not within the Scope of Bargaining 60
Certain Issues Referred to Conciliation Boards Subject to Caveats 63

**J. COURT DECISIONS OF INTEREST** 65

**K. PAY RESEARCH BUREAU** 69

Introduction 69

Consultation with the Parties to Collective Bargaining 70

Program for the Parties to Collective Bargaining 70

Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes 72

Research Program 72

Communications with Organizations Outside the Public Service 73

**APPENDIX (TABLES)** 75

# INTRODUCTION

## THE YEAR IN BRIEF

**A-1** The most significant development during the year under review was the formulation of special collective bargaining procedures between the Treasury Board as employer and the two principal bargaining agents, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). The Treasury Board entered into separate agreements with each of these employee organizations early in the year. The agreement with PSAC provides for a two tier system of collective bargaining. The "first tier" is for a master agreement whose terms are applicable to all units. The "second tier" is confined to a limited number of specific topics for the individual units. The agreement with PIPSC provides for multi-bargaining for 18 specified units on all issues in dispute.

**A-2** Approximately 216,000 employees are encompassed in 159 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents. Some 83 of the units are in the employ of 10 separate employers, the largest being the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, the National Research Council and the National Film Board. The Treasury Board acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. PSAC is the bargaining agent for 39 of these, of which 36 have the conciliation board/strike option for dispute resolution. PIPSC is the bargaining agent for 26 units of which 22 have selected the conciliation board/strike option.

**A-3** The PSAC requested the establishment of conciliation boards for 32 units in 25 groups (there are seven groups that have both supervisory and non-supervisory units). These requests related only to disputes over "tier two" issues, i.e., those matters individual to each unit. The parties accepted the terms and conditions of the immediately expired collective agreement on "tier one" issues that are subject to negotiation for the master agreement.

**A-4** In the latter part of the year conciliation boards were appointed for three groups covering six units. They are the heating, power and stationary plant operation group, the firefighters group and the ships

crews group, all with supervisory and non-supervisory units. The conciliation board reports for the first two groups, which were issued by year's end, formed the basis for settlements. The report for the last group was not released until early in the new fiscal year at which time requests for a number of other conciliation boards were still in process.

**A-5** In direct negotiations the parties reached tentative settlement by the end of the year for three of the largest groups represented by the Alliance. They are the clerical and regulatory group with 50,500 employees, the programme administration group with 24,500 employees and the general labour and trades group with 16,700 employees, for a total of close to 92,000 employees. These tentative settlements were subsequently ratified in mid-April of 1986.

**A-6** The Treasury Board and the Alliance reached tentative settlements covering other groups. However, negotiations were still in process for the master agreement. In the case of the Professional Institute, tentative settlements, subject to ratification, were reached with the assistance of a conciliator appointed by the Board for all 18 units. Under the PIPSC agreement with Treasury Board, conciliation boards appointed for any of the 18 groups are subject to binding conciliation. This is also the case for unresolved disputes referred to conciliation boards in respect of the "master agreement" between PSAC and the Treasury Board.

**A-7** The adjudication of grievances represents the largest single component of the Board's quasi-judicial workload. During the year ending 31 March 1986, some 705 grievances were referred to adjudication. As this compares with 470 grievances in the previous year, an increase of 50 per cent, there has been a very substantial increase in the adjudication workload. More particularly, as of 1 April 1985 there were some 850 outstanding references to adjudication which, when added to the additional cases referred during the year, made a total of approximately 1,560. However, the Board was able to dispose of well over 900 of these grievances by hearings, decisions and settlements, leaving an outstanding balance at year's end of 624 cases.

## STAFF RELATIONS ADMINISTRATION

**A-8** The Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act, which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes falling under the purview of the Act, particularly grievance adjudication. The Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers

necessary to discharge the responsibilities of the Board. At present, in addition to the mandatory chairman group there are five full-time members and twenty part-time members. The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the activities administered by the Board and the Pay Research Bureau. The Executive Director of the PRB reports directly to the Chairman and is responsible for the functions performed by the Bureau.

**A-9** The Chairman is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception, including the present, the designated Minister has been the President of the Privy Council. This Minister has the responsibility of laying before Parliament the annual report of the Board covering its administration during the previous year. Also he signs such documents as the Board's operational plan, estimates, and submissions to Treasury Board of a non-routine nature.

## PAY RESEARCH BUREAU

**A-10** The Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967 the Bureau became a program of the Board. The mandate of the Bureau is to provide compensation data on pay rates and conditions of employment for occupational classes which are outside the Public Service but are comparable to those within it. Primarily, such survey information is for the use of the parties to collective bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment of bargaining unit employees. The Executive Director of the PRB is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairman. Mr. Joseph Cunningham was appointed to this position at the end of January 1986, replacing the former Director General, Robert Des Lauriers, who took an early retirement.

**A-11** In the latter part of the year, the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour recommended to the Task Force on Program Review that the resources of the Pay Research Bureau be reduced by 18 person-years. This recommendation was approved by Cabinet. More particularly, the directive called for the abolition in the fiscal year 1986-87 of the Research Unit and half of the remaining managerial and supervisory positions in the Bureau. A five-year plan for the reduction of seven person-years commencing in 1986-87 had already been approved by the Treasury Board. The two person-years for the first year in that plan are included in the 18 referred to in the Cabinet decision.

## NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

**A-12** The Board provides accommodation and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves both as a consultative forum on, and as a mechanism for the negotiations of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

B

# PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

## APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

**B-1** During the year under review the Board received 12 applications for certification. These were added to the 11 cases carried into the year, for a total of 23 applications.

**B-2** Of the applications carried over from the previous year, eight affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, six being filed by the Public Service Alliance of Canada. The Alliance was certified by the Board to represent the employees in the administrative support category at CFB Valcartier. It was granted leave to withdraw its remaining five applications for employees in the operational, administrative and foreign service and administrative support categories at CFB Cold Lake, and for employees in the operational categories at CFB Winnipeg and CFB Penhold. The Board issued a certificate to Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union to represent the employees in the operational category at CFB Halifax.

**B-3** The remaining application carried over from the previous year and affecting employees of the Staff of the Non-Public Funds created a precedent. This application, filed by Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union, was dismissed because of the results of a representation vote taken amongst the employees of the operational category at CFB Edmonton. Local 401 requested the Board, pursuant to section 25 of the Act, to review its decision, stressing that, even though it had failed by one ballot to obtain the majority of the employees in the proposed bargaining unit, a large majority of those who had voted had cast ballots in its favour. After considering the representations of the parties, the Board granted the application for review. In this review, the Board found that, in a representation vote, it is prepared to consider a "majority of employees" as being a majority of the ballots actually cast. This reversed the Board's previous interpretation of "majority of employees" in a representation vote as being a majority of the total

eligible voters. Accordingly, it rescinded its earlier decision and certified the applicant.

**B-4** The three remaining applications carried over from the previous year were still being processed at year end. These had been submitted by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by the Minister of Supply and Services Canada to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. During the year under review, the Board dismissed an application filed by the Treasury Board pursuant to section 25 of the Act, regarding a series of orders issued in connection with the three applications. A hearing was scheduled for early in the new year to allow the parties, among other things, to present additional legal arguments and representations on the appropriateness of the proposed bargaining units.

**B-5** Of the 12 applications received during the year, 10 affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada was certified to represent the employees in the administrative support category at CFB Chilliwack. During the same period the Board granted leave to the Alliance to withdraw four applications, three of which were for the same group of employees in the operational category at CFB Chilliwack and the other for the administrative support category employees at CFB Cold Lake.

**B-6** Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union was issued three certificates to represent the employees in the operational categories at Comox, Esquimalt and Chilliwack. Certificates were also issued to Locals 401 and 1400 of the same union to represent employees in the operational categories at CFB Wainwright and CFB Moose Jaw.

**B-7** Hearings were continuing at year end with respect to the application filed by the Labourers' International Union of North America, Local 183 to represent certain cleaners at the Lester B. Pearson International Airport in Mississauga, Ontario who were considered by the applicant as being jointly employed by the Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited. The Public Service Alliance of Canada intervened as the bargaining agent representing cleaners employed by the Treasury Board at this airport.

**B-8** The remaining application, filed by the Public Service Alliance of Canada to represent the employees in the administrative support category at the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, was being processed at the end of the year.

**B-9** In the previous year the Board had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local 1979 to represent the employees in

the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds at CFB Trenton. The Public Service Alliance of Canada referred this to the Federal Court of Appeal which set aside the decision of the Board and referred the matter back for reconsideration. This was on the basis that four individuals were employees within the meaning of the Public Service Staff Relations Act and should have been considered to be in the bargaining unit. If these employees were so included, however, neither the Alliance nor Local 1979 could claim to represent an absolute majority of employees in the unit. Accordingly, the Board revoked the certificate issued to Local 1979 and directed the taking of a representation vote giving voters a choice between Local 1979 and the Alliance. As a result of this vote, a new certificate was issued to Local 1979.

## DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

**B-10** Under section 33 of the Act the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Two such applications were received during the year and one was carried over from the previous year.

**B-11** In the application carried over, the Board was requested to determine whether a certain employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at CFB Ottawa should be included in the operational category. This application was withdrawn at the request of the applicant following a Board decision in a certification application where the status of this person was clarified.

**B-12** An application received during the year and submitted by the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that an economist employed by the Social Sciences and Humanities Research Council was included in the administrative and foreign service category bargaining unit for which the Alliance was the certified bargaining agent. The Alliance had earlier been the bargaining agent for employees of the Council in the scientific and professional category, then comprised of two employees. When it contained only one employee the unit no longer met the definition of "bargaining unit" in section 2 of the Act and the Alliance's certification was revoked. In its decision dismissing the instant application the Board held that, according to the provisions of section 32 of the Act, which apply to the Council as a separate employer, a bargaining unit cannot comprise employees in different occupational categories. The applicant had asked the Board to ignore the statutory requirements of the Act, which it could not do.

**B-13** The other application, filed by the Syndicat général du cinéma et de la télévision, requested the Board to determine that 73 individuals

were employees in the technical category bargaining unit of the National Film Board. By agreement of the parties, these proceedings were consolidated with a reference under section 98 of the Act, in which the same applicant alleged that the employer had violated the collective agreement by failing to post notices of vacant positions for the employees of this bargaining unit. There were eight days of hearing before 31 March 1986 and the proceedings were to continue in the next year.

## REVOCATION OF CERTIFICATION

**B-14** During the year, five applications for revocation of certification were submitted to the Board and two others were carried over from the previous year. The two applications carried into the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces employed at CFB Chatham. Both applications were disposed of following the results of representation votes. The application filed by an employee in the administrative support category resulted in the revocation of the certification of the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. The other application had been made by an employee in the operational category. In this case the Board was not satisfied that a majority of the eligible voters in the bargaining unit did not want Local 1973 to continue as their bargaining agent. Accordingly, the application was dismissed.

**B-15** Two of the applications filed this year were from a group of employees in the data processing group employed by the Canadian Security Intelligence Service. The initiating letter from the applicants was interpreted by the Board as being an application for revocation of certification of the Public Service Alliance of Canada. At the hearing the representative of the applicants advised the Board that their letter had rather been seeking advice as to whether or not the Alliance held any bargaining rights for them. The Board found that it had authority to determine the matter only in the context of a proceeding falling within the purview of its jurisdiction. Since the Board had no such proceeding before it, the matter was terminated at the hearing. The second application, affecting the same group, was scheduled for hearing early in the next year.

**B-16** An employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, National Defence Headquarters, Ottawa filed an application to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the administrative support category. The application was dismissed following the result of a representation vote. The Board was not satisfied on all the evidence before it that a majority of the eligible voters in the bargaining unit no longer wished the Alliance to represent them.

**B-17** The remaining two applications, filed late in the year by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, requested the Board to revoke certificates issued during the year. One had been issued to the Public Service Alliance of Canada to represent the employees in the administrative support category at CFB Chilliwack. The other had been issued to the United Food and Commercial Workers Union, Local 1518 for the employees in the operational category at CFB Comox. Both applications were being processed at year end.

## DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

**B-18** According to the definition of "employee" in section 2 of the Act, "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, other persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to any or all of the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

**B-19** An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 730 such lists affecting 57 bargaining units. The separate employers filed another 27 lists affecting 14 bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents, who often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. During the year under review, in 11 such instances, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the 32 employees concerned and issued three decisions affecting three persons.

**B-20** Late in the previous year the Board had certified the Public Service Alliance of Canada for a bargaining unit comprising all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category, at CFB Suffield, Alberta. At this time the employer had proposed five persons for exclusion from the bargaining unit on the ground that they were employed in a managerial or confidential capacity. The Alliance had agreed with one proposal but objected to the other four. As the determination of the status of these four persons could not undermine the majority position of the Alliance, a certificate was issued. An examiner of the Board was then appointed to inquire into and report on the duties and responsibilities of the four

employees. After the examiner's report was provided to the Board and to the parties, the Board heard their representations. As a result, it found that none of the four persons should be excluded from the bargaining unit as being employed in a managerial or confidential capacity.

**B-21** In a similar case the Alliance was certified as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, administrative support category, Ottawa. Following the report of the examiner the Board heard representations with respect to two persons proposed for exclusion. In one case the proceeding was terminated because the incumbent was no longer performing the duties on which his proposed exclusion was based. In the other case the Board sustained the objection of the bargaining agent.

## CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

**B-22** Under the Act, after certification bargaining agents have the sole prerogative of choosing between two processes of dispute resolution. These are referral to binding arbitration or referral to a conciliation board. Should the bargaining agent specify the latter route, employees may engage in a legal strike seven days after the Chairman has received the conciliation board report. Whether or not employees in the bargaining unit may actually engage in strike action depends on the number of employees designated on the grounds that the performance of their work is necessary for the safety or security of the public. The Act also provides that the bargaining agent may alter the process specified before each round of bargaining.

**B-23** At the end of the previous year three bargaining agents had not specified the method of resolving interest disputes for certain bargaining units. This year the Public Service Alliance of Canada specified that the conciliation board/strike route would be the method used to resolve disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces for employees in the operational category at CFB Suffield and for employees in the administrative support and operational categories at CFB Toronto. The United Food and Commercial Workers, Local 206 specified arbitration as its means of resolving disputes between this employer and employees in the operational category at CFB North Bay. The Aircraft Operations Group Association, certified in the previous year to represent employees of the Treasury Board in the aircraft operations group, specified the arbitration route as being the method to resolve disputes with the employer.

**B-24** During the year the Board issued a total of ten certificates all in respect of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada specified the conciliation board/strike route for employees in the administrative support category

at CFB Valcartier and the arbitration route for the administrative support category employees at CFB Chilliwack.

**B-25** The United Food and Commercial Workers, Local 401, the certified bargaining agent representing employees in the operational categories at CFB Edmonton and CFB Wainwright, specified arbitration. This route was also specified by Local 1973 of the United Food and Commercial Workers for employees in the operational category at CFB Halifax and by Local 1400 for operational category employees at CFB Moose Jaw.

**B-26** The United Food and Commercial Workers Union, Local 1518 also specified the arbitration route for the employees in the operational categories at CFB Comox and CFB Esquimalt. No specification had been received at the end of the year for employees in the operational category at CFB Chilliwack, also represented by this bargaining agent.

**B-27** Also during the year the Board was requested to record alterations of the dispute resolution process specified for four bargaining units. Table 3 of the Appendix sets out these alterations and the approximate number of employees affected in each case. Table 2 shows that at year end 99 bargaining units had specified the conciliation board route and 59 had specified arbitration. Table 4 shows the bargaining units which have specified the conciliation board route and Table 5 shows those which have specified arbitration.

## EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

**B-28** Where the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution, the provisions of section 79 of the Act concerning "designated" employees apply. Such employees are prohibited from striking because the performance of their duties is deemed to be necessary in the interests of the safety or security of the public. Before a conciliation board can be established, and, hence, before any strike action may occur, all designated employees must be identified either on agreement of the parties or by determination of the Board, whose responsibility it is to notify the employees concerned of their status.

**B-29** Carried over from the previous year were 44 lists submitted by the employer of designated employees in 51 bargaining units. They had been objected to by the bargaining agents concerned. During the year under review, the Board received 12 lists, affecting 12 units; the bargaining agents made objections in all cases.

**B-30** Notices were issued early in the year to supervisory and non-supervisory employees in the heating, power and stationary plant

operation bargaining units. This followed a determination by the Board late in the previous year that the duties of all the employees in these two units were essential for the safety or security of the public. Notices were also issued to supervisory and non-supervisory designated employees in the firefighters, hospital services and ships crews units of the Treasury Board, as well as non-supervisory employees in the operational category of the Northern Canada Power Commission and administrative support category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence. This followed the withdrawal of the Public Service Alliance of Canada's objections to the statements submitted by these employers. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) did not object to the list of designated ship repair employees submitted by the Treasury Board and the employees were notified of their designation.

**B-31** The proceedings for the designation of employees in the research officers and research council officers group were terminated during the year following the signing of a collective agreement by the National Research Council and the Professional Institute of the Public Service of Canada. Nine other proceedings were also terminated during the year as a result of collective agreements being concluded by the parties. The Treasury Board as the employer in all cases reached an agreement with the Public Service Alliance of Canada for the supervisory printing operations group employees; the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada for the non-supervisory printing operations group employees; the Canadian Union of Professional and Technical Employees for the translators; the Canadian Merchant Service Guild for the ships' officers; the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 for the electronics group employees; and the Professional Institute of the Public Service of Canada for the engineering and land survey, computer systems administration, physical sciences, and veterinary science group employees.

**B-32** During the year under review, the Alliance withdrew a total of 26 objections to statements affecting designated employees of the Treasury Board in the following bargaining units:

— general labour and trades (supervisory and non-supervisory)
— clerical and regulatory
— programme administration
— information services
— drafting and illustration
— photography
— social science support
— correctional services (supervisory and non-supervisory)
— general technical
— communications
— technical inspection

— welfare programmes
— primary products inspection
— general services (supervisory and non-supervisory)
— administrative services
— educational support
— engineering and scientific support
— office equipment
— purchasing and supply
— secretarial, stenographic and typing
— data processing
— lightkeepers (supervisory and non-supervisory)

Accordingly, the Treasury Board was requested to submit the lists of designated employees in these bargaining units.

**B-33** At year end, the employees in the general labour and trades (supervisory and non-supervisory), clerical and regulatory, and programme administration bargaining units were voting on a tentative settlement reached by the Alliance and the Treasury Board. The notification of over 39,000 designated employees in these three bargaining units was held in abeyance pending the outcome of these votes which was to be known early in the next fiscal year.

**B-34** The Board carried over into the following year proceedings with respect to objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to statements of designated Treasury Board employees in the home economics, historical research, chemistry, nursing, social work, dentistry, pharmacy, scientific regulation, physical therapy, psychology, scientific research, agriculture, biology, forestry, defence scientific service and architecture and town planning bargaining units.

**B-35** The old system of informing designated employees became less effective as increasing numbers of employees refused to accept registered letters. Also, with increased numbers, it was apparent that the old system was unacceptably expensive. Accordingly subsection 48(1) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedures was amended, effective 19 February 1986, to enable the Board to notify employees of their designation under section 79 of the Act by ordinary mail. The regulation creates a presumption that the employees concerned have received the notice of their designation. This method is considered more efficient and substantially reduces the cost of notifying employees of their designation. In the event of a postal disruption alternative methods of notification are available.

## DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

**B-36** Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired

or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. One such application received during the year was filed by the Canadian Typographical Union (CTU) requesting the Board to recognize its existence. It claimed that the majority of the employees represented by Local 102 of the International Typographical Union (ITU), one of the three employee organizations forming the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, would prefer to be represented by the applicant. Following a hearing the Board dismissed the application on the grounds that the ITU had not merged or amalgamated with the CTU or transferred jurisdiction to it. The Board also denied the request that the proceedings be transformed into an application for certification.

## PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

**B-37** Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with general or residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties which are fundamental to the purposes of the Act and where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Eleven such requests were filed during the year under review and six others were carried over from the previous year.

**B-38** Two of these six were objections to the employer's decisions to identify certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act. One of the applications, filed by the Public Service Alliance of Canada, was withdrawn by leave of the Board. Following a hearing in the other case, filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada, the Board was satisfied that the person whose status was objected to was in fact employed in a managerial or confidential capacity and dismissed the application.

**B-39** Of the four remaining applications, three were filed by the Alliance. Two were withdrawn by leave of the Board. In one of these the Northern Canada Power Commission was alleged to have contravened article 28 of the collective agreement by depositing directly in the bank the pay cheques of newly hired non-supervisory employees in the operational category. The other application alleged that the Social Sciences and Humanities Research Council had failed to bargain in good faith.

**B-40** The third application by the Alliance requested a series of orders relating to several aspects of the classification grievance process established by the Treasury Board. In its decision of 2 May 1985 the Board held, among other things, that employees have the right, pursuant to section 90 of the Act, to present grievances relating to

classification matters and it dismissed the employer's preliminary objection. Subsequently, the Alliance requested the Board to amend its application to include a complaint under section 20 of the Act. At the resumption of the hearing, which continued for two days, counsel for the employer stated that he had no objection to such an amendment but that the employer continued to hold that section 7 of the Act was a complete bar to the application.

**B-41** After hearing the parties, the Board, in its decision of 17 December 1985, stated that it had to consider, before examining the merits of the applicant's case, whether either section 18 or section 20 provides an avenue for the matters that are the subject of the proceedings. It held that a complaint under section 20 must allege a specific violation of certain provisions and that a remedy is only available where such violation has been proved. It was insufficient to place before the Board a policy of the employer and ask, on the basis of an admission by the employer that it complies faithfully with its own policies, to conclude that the Regulations respecting grievances have been violated. Section 20 does not envisage that complaints will be decided in a factual vacuum. Accordingly, the complaint was dismissed.

**B-42** Turning to the section 18 application, the Board found that this section can only be legitimately invoked to resolve issues relating to the interpretation, application, administration or violation of the Act if such issues cannot be resolved by the Board through some other type of proceeding. Most of the applicant's allegations with respect to specific violations could have been the subject of complaints under section 20. In the circumstances, the application under section 18 was dismissed.

**B-43** In the remaining application carried over from last year, the Treasury Board had asked the Board to declare that it lacked jurisdiction to hear a certain grievance where there had been a settlement. In granting the application the Board found that arbitration precedent has unanimously held that where there is a settlement the arbitration tribunal no longer has jurisdiction.

**B-44** Five of the eleven applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Three of these concerned objections to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. One of these was withdrawn by the applicant, one was granted after a hearing and the third was being processed at year end. In another application the Alliance alleged that the Staff of the Non-Public Funds had failed to comply with section 51 of the Act by modifying the working schedules of bartenders at CFB Saint-Jean after notice to bargain had been given by the union. The application was dismissed. The Alliance referred the decision to the Federal Court of Appeal, under section 28 of the Federal Court Act, where it had not yet been heard at year end. In its fifth

application the Alliance alleged that the Treasury Board had modified its conflict of interest guidelines after notice to bargain had been given. A hearing was scheduled for early in the new year.

**B-45** One application was submitted by Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union. This alleged that there had been a violation of section 51 of the Act in that the employment of four persons had been terminated by the Staff of the Non-Public Funds subsequent to the union's giving notice to bargain. In dismissing the application the Board pointed out that, following certification, the bargaining agent must, before giving notice to bargain, specify which of the two methods of dispute resolution it would follow in the event of an impasse in negotiations. This statutory precondition to the giving of written notice to bargain was not observed by the bargaining agent. The Board therefore found that the bargaining agent had not given notice to bargain to the employer. In the circumstances, it was not necessary for the Board to deal with or make a determination on the alleged violations of section 51 of the Act.

**B-46** A second application by the United Food and Commercial Workers Union was filed by its Local 1973. This alleged that after Local 1973 had given notice to bargain to the Staff of the Non-Public Funds, the employer, as a result of a reorganization exercise, had made a position in the bargaining unit redundant. Such action was said to be in violation of section 51 of the Act. In its decision following a hearing, the Board held that what are preserved or "frozen" by section 51 are terms and conditions of employment in force on the day notice to bargain was given and which may be embodied in a collective agreement. There was no evidence that the employer, prior to the giving of notice to bargain, had had a policy or understanding that it would not reorganize its workforce, declare positions redundant, reassign duties and responsibilities or release employees deemed surplus to requirements. It could not, therefore, be said that the coming into force of section 51 had frozen the employer's ability to declare a position redundant or to release an employee found to be surplus to requirements. Accordingly, the application was dismissed.

**B-47** The Professional Institute of the Public Service of Canada filed two applications alleging that the National Film Board had failed to comply with section 51 of the Act by changing the terms and conditions of employment of employees in the scientific and professional category and of employees in the administrative and foreign service category. A settlement was reached between the parties and the requests were withdrawn by leave of the Board.

**B-48** The Professional Association of Foreign Service Officers filed an application alleging violation by the Treasury Board of its obligation under article 4.01 of the collective agreement affecting the employees in

the foreign service bargaining unit. This application was consolidated with a section 98 reference, also filed by the Association, and both were heard together. Article 4.01 stipulates that in view of the difficulties in communicating with employees on foreign service, the employer agrees to cooperate in providing facilities for communications between the Association and employees serving abroad. In upholding the position of the Association, the Board found that it could not be said that the employer did so cooperate within the meaning of article 4.01. By refusing to make the department's telex facilities available, because of its concern as to the consequences flowing from the messages, the employer was endeavouring to interfere with the relationship between the Association and the employees it represents.

**B-49** The remaining application was filed by the Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council (Esquimalt). It alleged that the Treasury Board had failed to comply with the decision of the Board of 24 May 1984 which stated that two employees were included in the ship repair group bargaining unit on the west coast. A settlement was reached between the parties before the scheduled hearing and the application was withdrawn by leave of the Board.

## REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

**B-50** Upon application the Board may, pursuant to section 25 of the Act, review, rescind, amend, or alter any of its decisions or orders. Seven such requests were filed during the year. One of these, an application filed by an individual requesting the Board to review its earlier dismissal of two complaints he had submitted, was dismissed by the Board.

**B-51** One application, submitted by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, requested the Board to review and rescind its decision of 11 June 1980 which certified the Public Service Alliance of Canada for certain of its employees. There were then two employees in the bargaining unit. At the time of the review application the number of employees in the unit had been reduced to one and the employer stated that there was no possibility of further positions being created in the foreseeable future. The bargaining agent agreed that, under the Act, a bargaining unit must consist of two or more employees and, as only one employee remained, it did not oppose the application by the employer. Accordingly, the Board rescinded the decision of 11 June 1980 and the certificate of the same date.

**B-52** Another application, made by the Public Service Alliance of Canada, requested the Board to review an earlier decision on three grievances referred to adjudication. The Board cited a judgment in which the Federal Court of Canada had found that section 25 of the Act does confer powers on the Board with respect to its own decisions. It

cannot be inferred, however, that decisions of adjudicators are decisions of the Board merely because adjudicators are usually members of the Board. Accordingly, the Board held that it does not have jurisdiction under section 25 of the Act to review an adjudicator's decision.

**B-53** An application filed by the Treasury Board requested the Board to review and rescind a decision which granted an extension of time within which a grievor might refer his grievance to adjudication. In denying the request the Board found no reference to any new evidence or arguments that could not have been presented before the Board rendered its earlier decision.

**B-54** Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union requested the Board to review its decision dismissing an application for certification made by Local 401 and affecting employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category at CFB Edmonton. The request for review was granted and the circumstances, which created a precedent, are set out above, under the heading "Applications for Certification as a Bargaining Agent".

**B-55** The Public Service of Canada requested the Board to review its decision of 27 September 1979 in which it had certified the Alliance for certain employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative and foreign service category. The Alliance requested that the bargaining unit be amended to include two employees in computer systems administration. The employer had no objection and the application was granted.

**B-56** In the remaining application the Treasury Board requested the Board to review a series of orders it had issued in connection with three applications for certification submitted by the Public Service Alliance of Canada and affecting senior interviewers and interviewers in Statistics Canada. Following a hearing the application was dismissed and the orders confirmed. The Treasury Board also requested that the Board rescind its decision of 1 May 1985 which had found these persons to be employees of Treasury Board. This request was considered separately and was dismissed without a hearing. The Board found that the representations of the Treasury Board contained no suggestion that the employer wished to present new evidence or arguments not specifically dealt with by the Board in its earlier decision.

## APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

**B-57** Seven applications for extension of time were filed this year, of which three were requests for extension of time for individual employees to present grievances. Two of these were granted without a hearing being held, on the basis of the material on file. The remaining application was still in process at year end. The four other applications

received this year were requests for extension of time to refer grievances to the Board for adjudication. Three of these were granted on the basis of the material on file, without hearing, and the fourth was in process at year end.

## COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

**B-58** Section 20 requires the Board to examine and inquire into alleged violations of certain sections of the Act or Regulations or the failure to give effect to any provision of an arbitral award or a decision of an adjudicator on a grievance. Where the Board upholds a complaint it has authority, under this section, to order remedial action and to report non-compliance to Parliament. Eighteen complaints were carried into the year and 31 were received during it.

**B-59** Four of the 18 cases carried into the year were withdrawn by the complainants before hearings were scheduled. Another was withdrawn following a hearing and the issuance of a preliminary decision, and eight were dismissed following hearings. Two other cases were upheld, and three, submitted by the same complainant and alleging non-compliance by the employer with a decision of an adjudicator, were adjourned *sine die* to allow the parties time to attempt resolution of the matters. Reasons were issued in all cases where hearings were held.

**B-60** Of the 31 complaints received this year, ten were withdrawn, six before hearings were scheduled and four at the outset of the hearings. One was abandoned by the complainant and the proceeding terminated, and three were heard and decided by the Board. Seventeen complaints, eight of which had been received by the Board during the last two months of the year under review, were carried over into the next year.

**B-61** One case alleged that four representatives of the employer had intimidated the complainant and interfered with his rights as a union representative. In its lengthy decision following the hearing the Board examined each of the 12 incidents involved. Giving reasons, it found the complaint well-founded with respect to one of the incidents and issued an order to two of the respondents to comply in future with section 8 of the Act.

**B-62** To qualify as an "employee" for purposes of the Act a person must be employed for a period of six months or more. One complainant had had three short-term contracts of employment with the National Film Board. Each had been for less than six months, the last having ended after two months. The complainant alleged that the employer was in violation of section 8 of the Act as the breaks between the contracts were artificial and designed to deprive her of rights she would have as an "employee". In its decision following the hearing the Board found that there was no pattern which could lead it to conclude *prima facie*

that the breaks were artificial. On the contrary, each contract was of a different length of time and signed in different circumstances. The breaks were also for varying periods of time. The evidence showed that at no time did the complainant work on a temporary basis for more than six months. In dismissing the complaint the Board stated that the onus was on the complainant to prove that the employer had acted contrary to the provisions of section 8 of the Act, and this she had failed to do.

**B-63** In one complaint the Alliance, on behalf of an employee, alleged that management had violated section 8 of the Act by initially refusing to accept a grievance and then threatening the employee for processing it. In its decision following a hearing the Board dismissed the first part of the complaint, holding that there was no evidence presented to support it. The Board did find, however, that the words spoken by a representative of management to the complainant were tantamount to intimidation and that therefore the second part of the complaint was well-founded. Accordingly, the Board directed the respondent to comply in future with the Act and to respect the rights of an employee to file a grievance.

**B-64** One other complaint decided this year was submitted by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the president of one of its components. The complaint alleged that, in violation of section 8 of the Act, management representatives at a meeting had intimidated the vice-president and union steward of the component. They had criticized the manner in which the employee had pursued certain grievances, and had communicated with management, and had attempted to persuade her that it was not possible to seek redress of a complaint relating to personal harassment through the normal grievance procedure. In dismissing the complaint, following a hearing, the Board found that there were no grounds whatsoever to support the complaint that the respondents had violated section 8 of the Act or that they had in any way infringed upon any rights of the union or of its representatives.

**B-65** Other decisions issued this year included those alleging discrimination by management against employees called by the union to testify at an adjudication hearing; interference by management in the presentation of grievances; withdrawal of a transfer after it had been accepted by the employee; and improper handling of classification grievances.

## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the adjudication of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action.

**C-2** The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes. In most jurisdictions this process is referred to as "arbitration". This latter term, however, is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", that is, disputes arising in the negotiating of collective agreements.

**C-3** Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or as established by the parties in a collective agreement. It is only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure of the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91. Further, he may only do so if the grievance falls within certain defined categories described below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator.

**C-4** Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 480 such grievances referred in the year under review.

**C-5** The other category of grievances referable to adjudication under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as containing "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in

a managerial or confidential capacity. During the year 215 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

**C-6** There were also 10 similar types of grievances made under section 98 of the Act. These latter grievances are disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They occur when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

**C-7** In all, some 705 grievances were referred to adjudication. This compares with some 470 references in the previous year, giving a 50 per cent increase in fiscal year 1985-86 over 1984-85. This figure represents a doubling of references from the Canadian Air Traffic Control Association, from 100 to 200. Most of the rest of the increase is due to a jump from 305 to 425 references from the Public Service Alliance of Canada, a 40 per cent increase over the previous year. There is no apparent reason for the increase. The references from CATCA represent close to 30 per cent and those from the PSAC represent some 60 per cent of all grievances referred to adjudication during 1985-86. References from all other sources came to only 10 per cent of the total.

**C-8** Some 850 references to adjudication were carried over from the previous year. As has already been stated some 705 grievances were referred to adjudication during 1985-86, for a total of approximately 1,560. The Board was able to dispose of 935 of those grievances by hearings or by settlement of the parties, leaving an outstanding balance at year's end of 624 cases.

**C-9** During the year under review, in round figures, 300 hearings were scheduled for 500 days. In fact only 200 hearings were actually held, involving 300 days. In other words, there was a combined postponement, settlement and withdrawal rate of nearly one-third of cases between the date of scheduling and the date of hearing, or at the hearing itself. The PSAC was involved in 135 or close to 70 per cent of adjudication hearings held in 1985-86. CATCA, or one its members, was a party to some 15, or less than 10 per cent, of the cases. Expressed in another way, on average the PSAC represented the grievor or grievors in 16 of the 24 adjudication hearings scheduled each month. Of that number, on average, only 11 PSAC cases were actually heard, the remaining 5 being postponed or settled and withdrawn. Adjudication hearings, however, not infrequently involve a number of grievances and can entail several hearing days.

**C-10** The Board itself has the capacity to hear a larger number of grievances referred to adjudication than has either of the two principal parties, the Treasury Board and, especially, the PSAC. Due to the limited human resources that the parties make available to the adjudication of grievances, the disposition of the outstanding backlog

takes longer than could otherwise be the case. The Board holds regular scheduling meetings with the Treasury Board and the Alliance two to three months in advance of the scheduling period and has endeavoured to accommodate the parties both in terms of the number of hearings and in the choice of grievances to be heard. Priority is given to discharge and long-term suspension cases.

**C-11** In the year under review the adjudication of grievances represented over 80 per cent of all quasi-judicial proceedings heard by the Board. As indicated there was a 50 per cent increase in the number of references to adjudication over the past year. This, coupled with the backlog carried over from the previous year, makes it clear that there must be an increase in the number of adjudication cases scheduled for hearing to enable the Board to keep the backlog of cases within reasonable limits and to ensure that grievances will be heard within an acceptable time period from the date they are referred to adjudication. Unless the parties are prepared to increase substantially the number of cases scheduled for hearing, the Board will have to consider peremptorily scheduling additional adjudication hearings without consultation and in order of their receipt.

**C-12** In this regard the Board stated in its annual report for the fiscal year 1982-83 that the dialogue begun that year between the Board and the parties on methods of expediting both the grievance process and the disposition of references to adjudication was continuing. The Board expressed the hope that at least some of the proposals discussed could be translated into positive action during the following fiscal year. Since then the Board has continued to urge both the Treasury Board and the Alliance to meet on a regular basis, well in advance of scheduling meetings, to appraise outstanding grievances referred to adjudication with a view to their settlement, based on past precedents and a fuller appreciation of the issues and facts involved. The Board has continued to urge these parties, in particular, to identify those grievances most likely to require a hearing and decision by the Board. Although there has been some improvement in this regard during the course of the year, the Board is continuing its effort to encourage the Treasury Board and the Alliance to increase such appraisal of outstanding grievances referred to adjudication.

**C-13** Over the past three years there have been discussions between the Treasury Board, the PSAC and the Board as to the possibility of developing a procedure for the expedited hearing and disposition of grievances referred to adjudication. The Board has encouraged such development by the parties. During the year the Treasury Board and the Alliance entered into an agreement that established such a procedure. The agreement includes a provision that allows the parties to select an adjudicator from among the full-time members of the Board. In accordance with the terms and conditions of this agreement a hearing

on nine grievances was held in February of 1986. Upon the presentation of agreed statements of fact and argument, decisions were rendered orally and, almost immediately, put into writing. The Board is prepared to accommodate the parties in a repetition of this expedited procedure at any time.

**C-14** The Treasury Board, most of the separate employers and the bargaining agents have their head offices in Ottawa which therefore is a convenient location for many adjudication hearings. More often than not, however, the location of the grievor and the witnesses makes it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. In this regard the preference of the parties is taken into account. During the year, in addition to hearings in Ottawa, one or more hearings were held in the locations listed below.

| | |
|---|---|
| Alberta: | Calgary, Edmonton, Lake Louise |
| British Columbia: | Abbotsford, Chilliwack, Harrison Hot Springs, Kamloops, Vancouver, Victoria |
| Manitoba: | Brandon, Winnipeg |
| New Brunswick: | Bathurst, Moncton |
| Newfoundland: | Gander, St. John's |
| Northwest Territories: | Frobisher Bay |
| Nova Scotia: | Antigonish, Halifax, Kentville, Springhill, Sydney |
| Ontario: | Brampton, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Prescott, Sarnia, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Trenton, Windsor |
| Quebec: | L'Annonciation, Coaticook, Drummondville, Laval, Longueuil, Mirabel, Montreal, Québec, Sherbrooke, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Anne-des-Plaines, Saint-Jean, Val d'Or |
| Saskatchewan: | Regina, Saskatoon |

D

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** Referral of a dispute to binding arbitration and referral to a conciliation board are the alternative dispute resolution processes available under the Act. The right to engage in a lawful strike is limited to units whose bargaining disputes with the employer have been the subject of a conciliation board report. The choice between the two processes is up to the bargaining agent and it may be changed prior to each round of bargaining. During the year bargaining units continued to emerge from the controls imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act, which resulted in an increase in the number of interest disputes referred to arbitration.

**D-2** During the year a total of 21 requests for arbitration were before the Board, including three carried over from the previous fiscal year. Arbitral awards were issued early in the year with respect to these requests carried over, which had been filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of employees of the Treasury Board in the architecture and town planning, commerce, and medicine bargaining units.

**D-3** Of the nine other arbitral awards issued this year, five were issued with respect to employees of the Treasury Board. The awards followed requests filed by the Professional Association of Foreign Service Officers for the foreign affairs group; the Aircraft Operations Group Association for the aircraft operations group; the Canadian Association of Professional Radio Operators for the radio operation group; the Public Service Alliance of Canada for the financial administration group; and by the Treasury Board as the employer for the auditing group.

**D-4** The other four awards were issued in respect of requests filed by the Public Service Alliance of Canada. Two were on behalf of employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative and foreign service and administrative support categories. The other two were on behalf of employees in the Communications Security Establishment, Department of National Defence, in the administrative and foreign service and operational categories.

**D-5** Four requests were withdrawn and the proceedings terminated after settlements were reached between the parties to collective bargaining. One request related to the disputes between Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. Agreement was reached, with the assistance of a Board mediator, for the operational category employees at CFB Borden. The other settlements involved the Professional Institute and the Treasury Board for the law group employees; the Research Council Employees' Association and the National Research Council of Canada for the purchasing and supply group; and the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for the professional engineers in the scientific and professional category.

**D-6** Four days of hearing were held with respect to a request filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the education group employees of the Treasury Board. At year end the parties were preparing written representations, at the request of the Board, with respect to the question of the jurisdiction of the Board to impose limits on the hours that a teacher can be requested to teach.

**D-7** Arbitration hearings were cancelled and the proceedings held in abeyance at year end pending the signature of two collective agreements. These were between Local 1400 of the United Food and Commercial Workers Union and the Staff of the Non-Public Funds for the operational category employees at CFB Moose Jaw, and between the Alliance and the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for employees in the technical category.

**D-8** The remaining two requests, filed late in the year by the Alliance on behalf of employees of the Communications Security Establishment in the administrative support (non-operators) and operational categories, were being processed at year end. In both cases the parties had agreed to meet with a conciliator in order to reduce the number of items referred to arbitration.

E

# CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

**E-1** Full collective bargaining had resumed during the last part of the previous fiscal year and continued into the period under review. Several features in the relationships between the principal parties combined to make this year unique.

**E-2** Both the major bargaining agents, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, signed agreements with the Treasury Board providing for some form of collective bargaining for several bargaining units at the same time which would result in selected identical terms and conditions of employment.

**E-3** The Public Service Alliance of Canada agreement provided for the negotiation of a "master contract" for all the bargaining units for which the Alliance was the certified bargaining agent and which had the Treasury Board as employer. This agreement, which covered a variety of terms and conditions of employment, provided for a dispute resolution process outside the purview of the Public Service Staff Relations Act, namely, binding conciliation. For some six remaining major items, including rates of pay, hours of work and vacations, a second tier of bargaining was envisaged which would follow the normal procedures provided by the Act for each group individually.

**E-4** The binding conciliation process agreed to specifically precluded the right to strike. Bargaining units selecting the conciliation board route of dispute resolution for the remaining, second tier, negotiations would have the legal right to strike, subject to the provisions of the Public Service Staff Relations Act, and in respect to the second tier negotiations only.

**E-5** The agreement between the Alliance and Treasury Board was not formally concluded until the end of July 1985. Negotiations started soon afterwards but the parties found it necessary to spend time identifying and defining the particular issues to be negotiated at the tier one and tier two levels.

**E-6** In April 1985, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board signed an agreement providing for the

negotiation of all terms and conditions of employment for 18 bargaining units. This agreement also provided for binding conciliation, but by reference to the procedures provided under the Public Service Staff Relations Act. As, in fact, 18 separate bargaining units would be negotiating simultaneously at the same table, this process was identified by the Board as multi-unit negotiation. The Institute and Treasury Board reached an impasse in their multi-unit negotiations in December 1985 and the Institute requested the services of a conciliator to assist them in its resolution.

**E-7** Concurrent with master contract bargaining and the multi-unit negotiations and conciliation, requests were received for the appointment of conciliators, conciliation boards and mediators, as shown in Table 12.

**E-8** In January 1986, both Principal Mediation Officers left their employment with the Board under the early retirement option offered by the government to senior management employees. Fortunately, as the office has always maintained the policy of using "outside" neutrals as well as Board staff, the necessary expertise was readily available and there was no reduction in the provision of conciliation and mediation services.

## CONCILIATION

**E-9** There were 29 separate requests, in respect of 88 bargaining units, for the appointment of a conciliator. Of this total, one request was made by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of 18 bargaining units and one by the Public Service Alliance of Canada on behalf of 36 units.

**E-10** The Professional Institute and the Treasury Board were unable to agree on a conciliator in their unique circumstances; consequently, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board appointed Mr. Vincent Ready on 4 February 1986. Mr. Ready, assisted by the Director of Mediation Services, led the parties to a resolution of their impasse and a Memorandum of Settlement was signed on February 27 on behalf of the 18 groups involved in the multi-unit bargaining exercise.

**E-11** Although one party requested the appointment of a conciliator to assist in the first tier negotiations between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board, the Chairman, after reviewing the situation, decided not to make such an appointment in this case.

**E-12** At the same time, the employer requested a conciliator to assist in the second tier negotiations in respect of 12 groups affecting 16 bargaining units, and the bargaining agent made three similar requests

on behalf of three other bargaining units. Of these 15 requests, the parties concurred in respect of two. The groups involved were ships crews, where an appointment was made but no resolution effected, and the clerical and regulatory group, where the request was subsequently withdrawn and a settlement reached without any third party assistance.

**E-13** Of the remaining 12 requests for conciliation officers, 10 were in respect of bargaining units comprising employees of "separate employers". By the end of the period under review, seven appointments had been made and three were pending.

## CONCILIATION BOARDS

**E-14** During the year 35 requests for conciliation boards were received, 34 from bargaining agents. The other was a joint request from the bargaining agent and the employer. Of the 34 requests from bargaining agents, 27 were on behalf of groups in second tier bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board.

**E-15** The determination of the terms of reference for the first two boards centred upon the related issues of technological change and job security. The first decision issued was in respect of the heating, power and stationary plant operation group (supervisory and non-supervisory), while the second was in respect of the firefighters group (supervisory and non-supervisory).

**E-16** The employer and the bargaining agent, having continued negotiations on behalf of a number of groups for second tier issues, reached a tentative settlement for three major groups: the clerical and regulatory group in the administrative support category, the general labour and trades group (supervisory and non-supervisory) in the operational category and the programme administration group in the administrative and foreign service category.

**E-17** These settlements established a trend which encouraged the parties to negotiate collective agreements on second tier issues for a number of other groups for which conciliation boards had been requested. At year end therefore, of 35 requests made, 23 were being held in abeyance while further negotiations were conducted or scheduled.

**E-18** The five settlements reached prior to a conciliation board hearing (Table 12), all involved separate employers. In four cases the parties were assisted by staff mediators, while in the other case the parties reached agreement following further negotiation after a mediation attempt. A settlement on behalf of the ship repair (East) group was reached by the parties with the aid of the conciliation board.

**E-19** The parties in three of the four conciliation board reports issued reached an agreement in subsequent direct negotiations. In the fourth case, that of the employees of the Staff of the Non-Public Funds at CFB Valcartier, no agreement was reached even though the conciliation board issued a unanimous report. After a strike had ensued at the base a mediator was appointed and met with the parties.

## MEDIATION

**E-20** Two mediators were appointed, one in the post-strike situation at Valcartier, and the other during the progress of an arbitration board hearing for the education group. At Valcartier the mediator acted as a catalyst. He met with the parties and, after suggesting possible solutions, adjourned the sessions for a short period. During this time, the parties exchanged further ideas and reached a settlement without having to recall the mediator.

**E-21** The appointment of a mediator during an arbitration board hearing was without precedent. The issue was related to hours of work and classroom teaching for language teachers. Throughout negotiations the parties had been at an impasse and remained so before the arbitration board. The Board adjourned to consider some jurisdictional matters and invited the parties to negotiate further on the outstanding issue, suggesting that the services of a mediator were available. Although the parties did take the opportunity to negotiate and to use the services of a mediator, they were unfortunately still unable to reach an agreement and the issue reverted to the arbitration board.

## EXAMINATIONS

**E-22** Nineteen examinations were conducted of persons proposed as managerial and confidential exclusions. Thirteen were employees of the Treasury Board and six were employees of a separate employer. None of the 19 examinations involved head "e" proposals. The decision of the Federal Court of Appeal on head "e" cases (employees assigned the responsibility to deal formally on behalf of the employer in the matter of grievances) was reported in E-8 of the 1984-85 Annual Report.

**E-23** During the course of the year under review, 92 proposals or objections to proposals, 10 of which were head "e" cases, were withdrawn by the parties prior to an examination. In all 92 situations the individuals were employees of the Treasury Board.

F

# SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

**F-1** In a decision which will have a great impact on the certification of employee organizations as bargaining agents, the Board held that it would be satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wished the applicant organization to represent them if the majority of employees who voted did so. This was a reversal of the Board's previous position, which was that the applicant had to have the support of the majority of all employees in the bargaining unit. The Board accepted the reasoning of the B.C. Labour Board in a similar application. The Labour Board had concluded that when the large majority of employees in a unit voted and when a clear majority of those indicated a preference for a particular representative, it would accept that this was also the preference of the majority of the entire bargaining unit. The Board noted that a majority vote in a small voter turnout might not be accepted as indicating the wishes of the majority of employees in the whole bargaining unit. However, that was not the case in the application before it. The Board granted the application for review and certified the applicant as the bargaining agent for the employees in the bargaining unit (*United Food and Commercial Workers, Local 401 and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces*, Board File 125-18-39).

**F-2** In two cases the Board considered whether an employee could be included as a member of a certain bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities Research Council* (Board File 147-15-29), the applicant bargaining agent asked the Board to determine that an economist was a member of the bargaining unit consisting of all employees of the employer in the administrative and foreign service category. The employee economist had been the only remaining member of the professional and scientific category bargaining unit and the Board had accordingly revoked the bargaining agent's certificate for that unit, since this no longer met the definition of "bargaining unit" in section 2 of the Act. In its decision the Board noted that subsection 32(3) of the Act requires that an employee cannot belong to a bargaining unit whose members' duties relate to an occupational category different from that of the employee concerned. In the result, the Board found that it was unable to place the economist in the administrative and foreign service category bargaining unit.

**F-3** In *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board File 145-18-227), the employee concerned was the managing editor of the base newspaper. She spent most of her time managing the production of the newspaper and less than one-third of her time on office administration. She was paid a basic salary and also received a commission on advertising sales. On an application for certification by the bargaining agent, the employer opposed her inclusion in the administrative support bargaining unit. The Board found that, since she did receive a regular salary, the newspaper editor was an employee within the meaning of the Act. However, as she did not do enough administrative work to be included in the administrative support category, she could not be included in the administrative support bargaining unit.

**F-4** On an application for review under section 25 of the Act, the Board considered whether it would stay one of its decisions pending an appeal. The case concerned two applications for certification in which the Board had determined that senior interviewers and interviewers employed by the Minister of Supply and Services pursuant to the provisions of the Statistics Act were employees of the Treasury Board within the meaning of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board brought an application to the Federal Court, Trial Division, for an order prohibiting the Board from continuing its consideration of the applications for certification; the Board agreed to stay its decision pending that of the Federal Court. When the Federal Court dismissed the application, the Treasury Board appealed this decision to the Federal Court of Appeal and requested that the Board continue its stay pending the decision of that Court. The Board weighed the prejudice which the employer alleged it would suffer by the continuation of the proceedings against the prejudice to the employees in terms of delay in the acquisition of bargaining rights. It concluded that the continuation of the proceedings would not cause significant prejudice to the employer. It also noted that although the employer's appeal concerned a question of the Board's jurisdiction, other labour relations boards had proceeded in similar circumstances. The Board therefore dismissed the application for review (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Board File 125-2-41).

**F-5** In *Joan Churchill and National Film Board* (Board File 161-8-320), the Board heard a complaint brought under section 20 of the Act dealing with the employer's practice of hiring people on short-term contracts. The complainant alleged that the employer had deliberately hired her under a number of contracts of less than six months' duration to prevent her from acquiring the rights of an "employee" as that term is defined in section 2 of the Act. It was the position of the employer that, even if this was its practice, it did not constitute a violation of subsection 8(2) of the Act and could not be the basis for a complaint pursuant to section 20.

**F-6** The Board rejected the argument of the employer. It was satisfied that if the employer's motive in entering into the contracts in question was to prevent the complainant from acquiring the status of an "employee" under the Act, and thus deprive her of collective bargaining rights, this would indeed constitute a violation of paragraph 8(2)(b) of the Act. The complainant had failed to establish a *prima facie* case against the employer as there was no clear pattern in the making of the contracts. However, if the complainant had successfully made out a *prima facie* case, the burden of proof would have shifted to the employer to establish its motive, as this matter would fall within the employer's particular knowledge.

**F-7** In another application made pursuant to section 20 of the Act, the Board considered a complaint dealing with an employee's right to grieve. The employer had offered the complainant a lateral transfer to another position. After considering the employer's proposal, the complainant accepted it. She also requested that, on taking up the transfer, she be allowed to keep the alternative work arrangements of her current position. The first respondent, who was the office manager, told her that such work arrangements would not be allowed in the new position. The complainant then accepted the position under the terms presented but reserved the right to grieve the decision not to allow alternative work arrangements. The respondent office manager stated that these terms of acceptance were unacceptable and proceeded to fill the vacancy by means of an open competition. He admitted in evidence that the complainant would have been given the position if she had not stated that she intended to grieve the decision on work arrangements. The Board therefore concluded that the applicant was denied the position because she intended to exercise her right to grieve. As this was a violation of paragraph 8(2)(c) of the Act, the complaint was upheld (*L. Connick and A. Doig and G. Everard*, Board File 161-2-329).

**F-8** The Board considered the extent of its authority to review the employer's classification grievance procedure in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 148-2-1053). The bargaining agent applied to the Board under section 18 of the Act for an order directing the employer to comply with section 90 and with the PSSRB Regulations and Rules of Procedure in relation to its classification grievance process. The employer held that the Board had no authority to make such an order as the employer's right to classify positions pursuant to section 7 of the Act gave it unilateral discretion in these matters. The employer also held that its classification grievance procedure was an "administrative procedure for redress... provided in or under an Act of Parliament" as set out in section 90 of the Act and that therefore a classification action could not be the subject of a grievance under that section.

**F-9** The Board found that, while section 7 of the Act entrenches the employer's classification authority, it does not exclude from the scope of the Act everything that has a bearing on classification. If the classification grievance process were under the employer's exclusive control, it would be free to deny employees the possibility of having their grievances processed. It would take the clearest language possible to persuade the Board that it was the intent of Parliament through section 7 to deny employees the right to compel a formal response from the employer about the proper classification of their positions. Moreover, it was the Board's view that the matter of grievances is expressly provided for under the Public Service Staff Relations Act and that Treasury Board's powers pursuant to the Financial Administration Act do not extend to grievances. The classification grievance procedure established by the employer could not therefore be regarded as an "administrative procedure for redress . . . provided in or under an Act of Parliament". In the result, the objection to the Board's jurisdiction to examine the employer's classification grievance procedure was dismissed.

# SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

## QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

**G-1** The Public Service Staff Relations Act states that only certain types of grievances are adjudicable: those dealing with the interpretation or application of a collective agreement, and those involving disciplinary action. Once such grievances have exhausted the internal grievance process, a grievor who is considered an "employee" for the purposes of the Act and whose grievance has not been dealt with to his or her satisfaction, may refer the grievance to adjudication, on condition that he or she has the status to do so and that the grievance deals with the limited class of subjects over which the adjudicator has jurisdiction. Should a disagreement arise over these conditions, the onus is on the grievor to establish that the requirements of the Act have been met.

**G-2** In *Ostiguy* (Board File 166-2-15064), for example, the adjudicator had to decide a declinatory objection alleging that the grievance, as worded, could not be referred to adjudication under section 91 of the Act. The employee was contesting the employer's decision not to extend his employment because he had reached the age of 65. Since the grievance as presented initially had not alleged any disciplinary action, the employer claimed that the adjudicator had no jurisdiction to hear the grievance. The employee waited until the start of the hearing into the original grievance before proposing an amendment stipulating that the employer's action constituted a disguised discharge for disciplinary reasons. The adjudicator referred to the principle that a grievance can be amended, even at the hearing stage, provided this is not in fact an attempt to substitute a grievance of an entirely different nature from that initially presented. The adjudicator concluded that this amendment would in fact have precisely this effect, and this he could not allow without the consent of all the parties concerned. He therefore dismissed the request to amend, citing the judgment of the Federal Court of Appeal in *J.F. Burchill v. Attorney General of Canada* [1981] 1 F.C. 109, which held that "it was not open to the applicant... either to refer a new or different grievance to adjudication or to turn the grievance so presented into a grievance complaining of disciplinary action leading to discharge".

**G-3** The numerous steps in the internal grievance process, and the adjudication process itself, often provide the opportunity, if not the impetus, for offers of settlement from one or the other of the parties. It might be expected that such an offer which appears to satisfy the grievor's demand would terminate the grievance process *per se*. Such, however, is not necessarily the case if we consider the wording of section 91 of the Act. This stipulates that any grievance that meets the requirements of the Act may be referred to adjudication, if it is not resolved to the grievor's satisfaction. In *Comeau* (Board File 166-2-14716), the employer offered to pay the grievor, who was seeking compensation for overtime work, the sum of money sought in the grievance; the employer was still prepared to make payment when the hearing before the adjudicator was held. Accordingly, the employer argued that, although the grievor had not accepted the offer, the grievance had been settled. The employer went on to argue that the adjudicator therefore no longer had jurisdiction to decide the correct interpretation of the clause of the collective agreement that had given rise to the grievance, and over which the employer and the grievor still disagreed. The adjudicator commented that the matter in issue fully qualified as an individual grievance and that it was therefore impossible to proceed under section 98 of the Act, a procedure reserved for the bargaining agent or the employer. The adjudicator went on to point out that the grievor was not seeking monetary compensation, but rather clarification of a clause of the collective agreement, in his own interests, in the interests of other employees, in the interests of his bargaining agent, and perhaps even in anticipation of a future round of collective bargaining. The adjudicator concluded that this clearly was a legitimate function of the grievance adjudication process.

**G-4** Citing section 91 of the Act, the adjudicator concluded that an offer of payment in this case did not constitute a settlement. In his view, the wording of this provision implied that, even if the employer had "allowed" the grievance by paying the sum requested prior to the reference to adjudication, the grievor could still have referred his grievance. It had "not been dealt with to his satisfaction", since he also wanted the employer to admit that it had misinterpreted the collective agreement.

**G-5** Since the Supreme Court judgment in *Jacmain v. Attorney General of Canada*, [1978] 2 S.C.R. 15, it appears to have been accepted that an adjudicator cannot entertain a grievance arising from a rejection on probation under section 28 of the Public Service Employment Act, even where the employer might have considered the conduct that gave rise to its decision as being grounds for disciplinary action. In *Tighe* (Board File 166-2-15122), however, the adjudicator appears to have significantly qualified this interpretation. In this case, although the employee had been rejected on probation, the employer conceded that the predominant reason for the rejection was such as

could have given rise to disciplinary action. The adjudicator recognized that the main difficulty facing him in exercising his jurisdiction was the fact that he has no power to assess the validity or adequacy of any non-disciplinary cause cited by the employer to justify such a rejection. An adjudicator must therefore halt his inquiry into the termination as soon as it is apparent that it was not motivated by disciplinary considerations. The adjudicator nevertheless concluded that he does have jurisdiction to hear a case dealing with a rejection on probation where it has been established that the employer would not have terminated the probationer's employment except for misconduct that might have attracted disciplinary action in the case of a non-probationary employee.

**G-6** The adjudicator admitted that he was departing from the prevailing opinion in case law on this question. He held, however, that his finding did not deny the propriety of management's processing this termination as a rejection on probation under the Public Service Employment Act, given the Supreme Court's finding that the employer enjoys very broad discretion in this regard. In the adjudicator's opinion, the employer cannot, however, deny the said employee his or her statutory right to refer a grievance to adjudication if the "substantive reason" for the termination was alleged misconduct in respect of which discipline could have been imposed and in the absence of which the employee would not have been rejected.

**G-7** In *Trafford* (Board File 166-2-14366), the grievor sought payment of a shift premium at the rate set out in the collective agreement. The evidence established that during collective bargaining the employer and the bargaining agent had agreed that employees in the bargaining unit should be paid a specified sum per shift. However, when this provision was incorporated into the collective agreement, through clerical error it was expressed as the specified sum per hour per shift. The employer requested the adjudicator to rectify the collective agreement to reflect the true agreement between the parties. The adjudicator concluded that, although the conditions whereby a court of law would grant rectification had all been met, he lacked jurisdiction to rectify the collective agreement. He based this conclusion in part on subsection 95(2) of the Act which forbids an adjudicator to render any decision on a grievance "the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement". The employer was, in effect, asking him to amend the collective agreement as written. The adjudicator relied as well on two decisions of the Supreme Court of Canada which establish that a statutory arbitrator has no inherent jurisdiction and therefore cannot grant equitable remedies such as rectification: *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs et al.* (1968) 70 D.L.R. (2d) 693 and *Metropolitan Toronto Police Association et al. v. Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police* (1974) 45

D.L.R. (3d) 548. For all these reasons, the adjudicator denied the employer's request for rectification and upheld the grievance.

**G-8** In *Stokes* (Board File 166-2-14619), the grievor was a firefighter who in the course of performing his duties could be required to wear a respirator. On four successive days, the employer sent him home from work because of the excessive length of his sideburns. As he did not work on the days in question he was not paid for them. The grievor claimed that the employer's action constituted a suspension and sought to refer his grievance to adjudication pursuant to paragraph 91(1)(b) of the Act. The employer alleged that the adjudicator lacked jurisdiction to entertain this reference as the employer's action was administrative rather than disciplinary. The evidence established that to use a respirator effectively it is essential to effect a proper seal between the facepiece of the respirator and the user's skin. The long sideburns worn by the grievor could interfere with the formation of such a seal and result in a safety hazard not only to the grievor but to his fellow employees as well. The adjudicator concluded that the employer's concerns related to safety rather than to a breach of discipline. Accordingly, the grievance was dismissed for want of jurisdiction.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

**G-9** It is trite law that adjudicators, acting in an administrative tribunal capacity, are masters of their own procedure and not bound by strict rules of evidence and procedure, as would be the case for a formal court of law. While governed by the rules of natural justice, adjudicators may allow certain evidence to be adduced which would be ruled inadmissible in a more formal forum. Thus, in many instances, the admissibility or inadmissibility of evidence or the endorsement of certain ways of proceeding will turn on typical factors which relate to the particular nature of the labour relations field. Such was the case in *Dearnaley* for instance (Board Files 166-2-15008, 15009, 15154 and 15155). An employee had surreptitiously tape-recorded conversations with a supervisor with whom he had a poor relationship, and had sought to introduce these in evidence during the latter's cross-examination at a hearing on certain disciplinary action taken by the supervisor against him. This met with an objection by the employer to the inherent admissibility of recordings of this nature in a grievance adjudication. The adjudicator found that in other jurisdictions in Canada where grievance arbitrators are not given the express power to depart from the strict rules of evidence, the generally accepted view seems to be that they are nonetheless entitled to do so. The adjudicator went on to conclude that the *a contrario* reasoning would also appear to apply; namely, that an adjudicator, not being bound by the strict rules of evidence, also has the power to exclude evidence which would be admissible in a court of law. He pointed out that the question of whether there are compelling labour relations considerations for

excluding surreptitiously taped recordings of conversations held at the workplace seems never to have arisen in a grievance arbitration. He rejected the question of the reliability of such recordings, as this could be the subject of expert testimony in the same way as can a host of other matters. According to the adjudicator, concern over the reliability of such tapes should not give rise to the wholesale exclusion of tape recordings. He did not appreciate why it should be feared a labour relations board or an arbitrator, unlike other tribunals, might lack the ability to decide whether such recordings were accurate on the basis of proper evidence. He did recognize, however, that a labour tribunal and, as such, adjudicators, must have regard for the possible impact admitting such evidence might have on labour-management relations. The adjudicator retained as a compelling labour relations consideration the free and open flow of communications viewed as essential to the development of any sound relationship. The issue to be examined was whether the secret taping of conversations in the circumstances at bar was to be condoned, since it must be borne in mind that to do so by admitting such evidence might encourage others to resort to this practice.

**G-10** In finding against admitting such evidence, the adjudicator saw frank discussions between an employee and his supervisor as being of the utmost importance for healthy labour-management relations. These should take place without fear on either side that they might be secretly recorded and used in subsequent arbitration. This should apply whether the subject-matter of their conversations is the proper application or interpretation of a collective agreement, the imposition of discipline, counselling about unacceptable work practices or any other work-related matter. The adjudicator found that the discouragement of anything that inhibits such discussion should be viewed as a compelling labour relations consideration, and that to allow such recorded evidence would constitute a most undesirable development.

**G-11** Procedural fairness in the administrative process, like natural justice in the judicial and quasi-judicial process, is a concept which is acquiring more prominence as protagonists become more adept. It is defined as the duty to treat an accused person fairly, including satisfying his or her right to know what case is to be met, the right to make full answer and defence and the right to be made aware that an adverse decision might result in serious disciplinary measures. The question of whether failure to adhere to the rule of procedural fairness in the administrative process would nullify the administrative action at the adjudication was an issue in *Van Der Graaf* (Board File 166-2-14940). In that case, an employee had been charged with irresponsible conduct incompatible with the responsibilities of his position. This followed his denial, in the course of an administrative inquiry, of earlier accusations against a fellow employee, which had caused the employer to set up the instant board of inquiry. These

charges of irresponsible conduct were included in the findings of the board of inquiry mandated to investigate the conduct of the employee who had been the object of the grievor's accusatory remarks. The employee in *Van Der Graaf* (supra) maintained that the issue before the adjudicator was whether or not he had been afforded procedural fairness in the administrative process. A negative finding on this point would render null and void the employer's decision to impose a 20-day suspension. The adjudicator saw the issue as whether or not the adjudication process under the Act would have a remedial effect where denial of procedural fairness might have occurred. On the basis of recent Federal Court of Appeal decisions in *C.E.I.C. and D. Lewis* (Court File A-284-84, as yet unreported) and *R.C. Tipple and the Queen* (Court File A-66-85, as yet unreported), he concluded that observance or non-observance of the duty of procedural fairness at the administrative level was in fact an issue which did not affect the determination of the grievance at bar. This was because the matter giving rise to the employer-promoted investigation had been brought before him though the remedial grievance and adjudication process created by statute, and therefore required him to afford the aggrieved party an opportunity of being heard. As such, the adjudicator believed that he was not required to determine whether or not the grievor had been afforded procedural fairness by the board of inquiry. If procedural fairness had been afforded, there was obviously nothing to cure. If, on the other hand, it had not been afforded, the recourse to the grievance process and more importantly, the adjudication process, seen as a *de novo* hearing where the grievor would have been fully aware of the allegations against him and would have had every opportunity to respond to them, would have remedied the defect.

**G-12** The grievor in *Lau* (Board File 166-2-15388) was employed as a tax auditor by Revenue Canada, Taxation. She was discharged for allegedly filing false income tax returns. The employer claimed this action was incompatible with her continued employment with the department. The grievor argued that the testimony of the officials of the department as to the contents of her income tax returns should not be admitted as, under the provisions of the Income Tax Act, these officials were prohibited from disclosing such information. The employer submitted, however, that the adducing of such evidence before an adjudicator was not covered by the prohibition set out in the Income Tax Act. The adjudicator found that he was required to admit whatever relevant evidence the parties wished to adduce in support of their respective positions. It was not his responsibility to determine whether the provisions of the Income Tax Act prohibit the officials of Revenue Canada from divulging information relating to the grievor's income tax returns. The officials must themselves determine whether they are subject to the prohibition in these particular circumstances. At this point, both parties sought an adjournment as their respective witnesses were reluctant to testify until the effect of section 241 of the Income

Tax Act on such testimony had been authoritatively determined. The adjudicator granted the adjournment on conditions.

**G-13** In *Schuberg* (Board Files 166-2-15123, 15159, 15350 and 15424) the grievor received a series of suspensions and was ultimately discharged for repeated acts of insubordination. The employer attempted to rely on several incidents of misconduct to justify the discharge. The grievor objected to the admissibility of any evidence respecting an incident which had occurred more than a year before the discharge. The adjudicator permitted the employer to adduce evidence respecting the incident but did not allow the employer to rely on this to support its decision to discharge the grievor. If the employer had intended to impose discipline upon the grievor for the incident in question, it should have acted much more expeditiously, advising the grievor in writing and imposing discipline within a reasonable period of time following the incident. Nonetheless the employer was able to justify its decision to discharge the grievor on the basis of two other acts of misconduct and the grievance against her discharge was denied.

## DISCIPLINARY ACTION

**G-14** Now that all segments of our society appear to recognize the importance of certain "human rights", harassment in any form and abuse of authority are two types of behaviour increasingly viewed as unacceptable in the work environment. The grievor in *Mourant* (Board File 166-2-14877), had been discharged in a case which involved both sexual harassment and abuse of authority. The adjudicator based his decision on the following definition of harassment: "Harassment is a form of discrimination. It generally consists of behaviour, conduct, actions or words that are repeated, unsolicited, and that involve one of the prohibited grounds of discrimination". In this case, the conduct displayed over a three-year period by the grievor, who was finally reported by his subordinates, was that of a man obsessed by sex, almost to the point of illness. He seemed to want at all costs to embarrass, humiliate and offend employees under his supervision. He made vulgar and insulting remarks and used offensive nicknames and profane and vulgar language in reference to female employees; he displayed embarrassing and obscene pictures or objects of a sexual nature, and engaged in unsolicited physical contact such as touching and patting; he committed physical assault, made unwelcome requests, and recounted his sexual exploits. During this same period, the grievor used his position of authority to make demands on employees that were in no way related to work. The grievor's only comments were that he had no idea he was engaging in harassment and that he knew the employer's policy on harassment but paid no attention to it. The adjudicator stressed that sexual harassment clearly could not be tolerated in the workplace and that the employer, following the example of a number of private companies, rightly sought to prevent it by adopting guidelines,

the spirit of which the adjudicator applauded. Relying on these guidelines, which describe sexual harassment as basically a personal issue arising not from the sensitivity of the victim, but rather from the insensitivity of the offender, the adjudicator upheld the grievor's discharge. He pointed out that the grievor's alleged misconduct met the definition of sexual harassment and indeed it would be difficult to find a fuller example of such harassment.

**G-15** Situations may arise in the workplace that demand an employer's immediate disciplinary response. In the absence of management representatives authorized to make such responses, they will be made by unauthorized subordinates. In *Landry* (Board File 166-2-14695), the matter in issue was whether such disciplinary action is automatically null and void. This case involved a corrections officer's refusal to continue on the same shift to patrol the yard of a penitentiary after he had completed initial rounds. In his defence, the grievor alleged that by continuing to patrol, his safety would have been endangered; he made it clear, however, that his decision did not constitute an "abandonment of position", which would have been subject to the employer's occupational safety policy providing for withdrawal from work in the event of imminent danger. The duty supervisor suspended the grievor forthwith for two days, despite the fact that his own real authority was limited to the imposition of oral or written reprimands and the recommending of other disciplinary measures up to and including discharge, under the terms of the applicable code of conduct. The adjudicator pointed out that this code did not take precedence over the grievor's collective agreement, which contained no provision stipulating that a disciplinary measure was null and void if it was not imposed by the proper authority. Although he acknowledged that the supervisor in question had exceeded his authority, the adjudicator nevertheless upheld the validity of the disciplinary measure imposed for a number of reasons: the supervisor who imposed it had informed the duly authorized manager of the situation and the proposed action; the manager had said or done nothing that could be construed as indicating that he disapproved of the measure and had in the ensuing days endorsed it in writing. Had he disapproved of the decision, he could have rescinded it and replaced it with another decision, or could simply have quashed it.

**G-16** The right to privacy is universal and in the field of employer-employee relations, there is no doubt that it extends to an employee's off-duty activities, which are, generally speaking, of no concern to the employer. This right is not, however, to be seen as offering unlimited protection where it is invoked to evade or refuse to explain actions which violate the employer's procedures and policies. In *Quigley* (Board File 166-2-14778), an employee had made unauthorized and private use of a government vehicle outside working hours. Authorization to use government vehicles during working hours and on government business did not have to be obtained by employees whose duties required use of

such vehicles. Specific vehicles were even assigned to employees required to work outside normal working hours. It was also common knowledge among employees that authorization could be obtained from a supervisor or manager to use an official vehicle for private emergency business. In this instance however, the grievor not only failed to seek the proper authorization but also did not follow the proper signing out procedure in taking a government vehicle for private use. The adjudicator speculated that the grievor may have anticipated being able to return the vehicle before its absence had been discovered. The employee tried to justify his action by referring to an "emergency" and to a "personal matter", but without providing any more explanation that would possibly have excused his unauthorized use of the vehicle. He seemed to feel, in the words of the adjudicator, "that he had some entitlement or claim to the use of the vehicle on the simple assertion of urgent personal business". While recognizing as undoubtedly true that an employee's off-duty activities are, in general, of no concern to the employer, the adjudicator stated that an employee cannot have it both ways. He cannot, on the one hand, claim the existence of valid grounds to justify, excuse or minimize his conduct and, on the other hand, claim that, on grounds of privacy, he need not explain the nature of the private business in connection with which the unauthorized action occurred. According to the adjudicator, the onus was surely on the grievor to come forward with a full and frank explanation, failing which it had to be considered that there were no mitigating factors.

**G-17** Similar acts of misconduct should bring about similar reactions from management, where no special considerations apply. Such a statement has to take into account, however, that the disciplinary regime of the federal public service, is administered by a wide variety of individuals whose perceptions will vary, regardless of guidelines, thus making disparities inevitable. In *MacDonald* (Board Files 166-2-15227 and 15228), the adjudicator considered this in the following terms: "The nub of the problem may be stated thus: where the penalties are small the disparities must, necessarily, be small, but where the penalties are great, the disparities may also be great. In a sense, all justice is rough justice. Perfection is normally beyond human attainment and, accordingly, perfect justice is an ideal to be sought rather than a realistic expectation. ... Given the realities of the world, small disparities can be accepted without giving great offence. The matter is otherwise with great disparities and if a disparity is so great that it offends against Everyman's sense of justice, it can threaten to bring the administration of industrial justice in disrepute."

**G-18** This case dealt with the discharge, for theft of public property, of a civilian employee on a military base. While this employee had been convicted in criminal court and received a conditional discharge, his accomplice, a female member of the military, who had been the moving force behind the deed and had apparently enticed the grievor's

assistance by the promise of sexual favours, had been given a $1,000 fine and a one year probation by a military tribunal. Distinguishing this case from the decision of the Federal Court of Appeal in *Barratt* (Court File A-1208-83), which had retained that certain "considerations" might explain disparity in the application of discipline, the adjudicator saw as the only consideration before him, apart from the fact that the accomplice was a member of the military, the fact that she was female. In his words, he could see no reason, in disciplinary matters "why women ought not to be held responsible for their actions in precisely the same way as men and be subject to precisely the same penalties". Having found the disparity in penalties indefensible, the adjudicator dealt with the allegation that the necessary bond of trust between the grievor and the employer had been irreparably breached. He stated that if the Minister of National Defence was of the opinion that the interests of his department were not jeopardized by the continued presence on its premises of a member of the military found guilty of the offence, then he could not hold that those interests would be jeopardized by the presence of the other party to the deed. If one offender could be trusted, so could the other.

**G-19** Loyalty is one of the obligations that make up the particular status of public servant. It entails the obligation not to be, or appear to be, publicly critical of the policies of the employer. Breach of this obligation may have dire consequences for an employee, as is evidenced by *Grahn* (Board Files 166-2-15093 and 15094). In that case, the grievor, an Investigation and Control Officer for the Canada Employment and Immigration Commission, was very critical of the management, policies, programs and clients of the Commission. He submitted a manuscript containing these criticisms to a magazine, which used it to publish an article critical of the Commission. The grievor was ultimately discharged for this act of misconduct. The adjudicator denied his grievance as he deemed the grievor's misconduct to be very serious, with no mitigating factors. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-749-85).

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

**G-20** Society's greater awareness of the "quality of life" is giving rise to numerous innovations in the management of working time and leisure time and is having an effect on how employees wish to use vacation leave days. It is thus becoming commonplace for collective agreements to contain provisions stipulating that the employer, while taking into account operational requirements, must make a reasonable effort to meet employees' requests for vacation leave in a manner that is

acceptable to them. This implies that the employer can no longer deny leave arbitrarily, but must be able to fully justify its decision, which will be made in the light of the particular circumstances of each employee's work environment and manner of organizing work. In *Rinfret* (Board File 166-2-14913), an employee had chosen to take 15 consecutive Mondays of vacation leave and had applied for this leave within the time limit specified in the collective agreement. His application was denied four months later on the grounds that operational requirements did not permit such a use of leave credits and that management considered that vacation should be granted primarily in blocks of weeks. The evidence presented, however, revealed that, in the past, the grievor had taken leave on Mondays without compromising service; that the employer was apparently prepared to grant part of the leave on the requested basis, without, however, telling the grievor so, and, most importantly, that the employee in question was paired with a fellow worker for handling urgent cases in the absence of either member of the pairing so as to avoid any interruption of service to clients. The adjudicator pointed out that the collective agreement in no way obliged employees to take their leave according to a formula determined by the employer and that the agreement in fact obliged the employer to try to schedule leave according to the employees' wishes. Noting that the evidence revealed that the employer wanted employees to take leave according to its own formula, the adjudicator commented that, once the conditions set forth in the collective agreement have been satisfied, the employee's wishes, and not those of the employer, take precedence.

**G-21** In *Johnson* (Board File 166-2-15531), the issue was the accommodation of an employee's wishes with regard to leisure time. The employee, who worked a schedule covering day and night shifts, was required by the employer to work a different shift from that scheduled, without the requisite advance notice provided for in the collective agreement. This forced a disruption of the employee's social plans. The applicable collective agreement provided that the employer had an obligation to make every reasonable effort to contact the employee affected and advise him of any change in shift schedule. If the employee had serious objections to the amendment, the employer was under an obligation to make every reasonable effort to accommodate him or her. In this case, the employee's social plans had involved a pool party and a dinner with friends. There was no guidance in the collective agreement as to how weighty or of what kind an employee's objections to a shift change had to be before they qualified as "serious objections". The issue therefore arose as to whether this grievor's disrupted social plans could form the basis of a serious objection. Commenting that one could imagine objections far more deserving of sympathetic consideration by management than those under discussion, the adjudicator concluded, nevertheless, that they did qualify as serious objections for the purpose of the collective agreement. This would not be true in a universal way but certainly in the case of someone working

shifts on a schedule covering 24 hours per day and seven days per week. The adjudicator stated he did not understand why objections motivated by a desire not to disrupt planned leisure-time activities should not deserve sympathetic consideration under the applicable collective agreement. In his view, an employee working such a schedule would almost inevitably experience significant difficulties in juggling leisure-time activities and work commitments. Thus, arranging social activities consistent with the availability of family and friends would often be difficult for such employees, even where schedules were posted well in advance, according to the agreement. Consequently, for such employees, objections to amendments of shift schedules based on a desire not to disrupt planned social activities would constitute serious objections and would entail possible compensation where they were not accorded proper consideration.

**G-22** In *Olynyk* (Board File 166-2-14668) the grievor was a nurse employed in the health care centre of a federal penitentiary. As there were only two nurses on duty on the evening shift and on weekends and holidays, the employer required a nurse who worked at such times to carry a pager when he took his meal break and to remain close to the health care centre so that he could return at once in an emergency. The grievor claimed that in the circumstances he should be compensated at overtime rates for his meal breaks as he was in fact on duty while he took them. The adjudicator concluded that, in thus being required to hold himself available to respond to emergency calls, the grievor was indeed restricted in the use he could make of his meal breaks. As he was under the control and direction of the employer during those times, he must be considered to be at work and entitled to compensation. Accordingly, his grievance was sustained.

**G-23** A similar issue arose in *Duggan* (Board File 166-2-15033). The grievor, an Immigration Counsellor at Halifax was required to drive a deportee and his police escort to Calais, Maine, where the deportee was handed over to American officials. On the following day, which was the grievor's first day of rest, he drove himself and the police officer back to Halifax. The grievor claimed that he was entitled to compensation at overtime rates for the whole time he was travelling on that day, as he was on duty for the entire period. The employer maintained that the employee was entitled to compensation only at a lesser rate, under the travel provisions of the collective agreement. The adjudicator upheld the grievance on the basis that all this travel, including the return journey, was not merely for the purpose of getting to the workplace but was itself part of the work.

**G-24** The grievor, a biological research technician, was required to perform some of his duties on board ship: *Butt* (Board File 166-2-14612). After completing his scheduled hours of work, he went to his cabin. Shortly thereafter his superior asked him to return to work to

repair an essential piece of equipment. After spending half an hour trying to repair it, the grievor determined that part of the equipment was broken and that there was no spare on board. As there was nothing more he could do, he returned to his cabin. The grievor claimed four hours pay at the straight time rate pursuant to the call-back provision of the collective agreement. This was on the basis that he had left his place of work and had then been called back to it. The employer rejected his claim on the ground that the whole ship was his place of work. The adjudicator found, however, that the grievor's place of work was restricted to that area of the ship where he usually carried out his duties; no work was ever done in his cabin. For this reason he concluded that the grievor had been called back to work and he upheld the grievance. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court File A-752-85).

**G-25** Staffing is not often dealt with at adjudication as, generally speaking, most staffing actions are governed by the provisions of the Public Service Employment Act, which falls outside the jurisdiction of this Board. There are, however, some exceptional cases where that statute does not apply and where staffing is either governed by another statute, such as the National Film Act, or by the provisions of a collective agreement. This is the case for the Staff of the Non-Public Funds of the Canadian Forces. In *Hunter* (Board File 166-2-15414), an employee of the Staff of the Non-Public Funds grieved the employer's application of the collective agreement in relation to a process for staffing a position the grievor failed to obtain. The applicable collective agreement provided that selection of a successful candidate was to be made on the basis of experience, ability, skill and fitness to do the job required. The rating grid used to judge each candidate provided, however, that the experience factor could count for more than all of the other factors combined, an obvious imbalance. In fact, the final results showed that the successful candidate would have come out ahead of the other candidates even if she had been assessed on the experience factor alone and had received no points for ability, skill and fitness. The situation was seen by the adjudicator as a patent absurdity which called into question the validity of the entire process, and led to the inevitable conclusion that the process could not have been a fair and reasonable test of the candidates' experience, ability, skill and fitness to do the job required. This, according to the adjudicator, would have been sufficient to invalidate the selection process. The adjudicator considered that the discretionary powers of the employer, unless saved by law or by specific provisions in the collective agreement, must give way to rights secured to employees by the specific language of the collective agreement. Thus, in this case, where the collective agreement provided that candidates for a position would be evaluated according to specific factors, the employer's discretion was limited. First, the employer had to consider

"experience, ability, skill and fitness", and not any other factor. Second, the employer was limited to considering the factors needed "to do the job required" and third, the selection process must test the candidates' ability to do the job required. Thus, the selection process must necessarily be based on balanced factors so as to afford all applicants an equal chance. The adjudicator could only find that the candidates had not been validly tested on all factors; accordingly, he quashed the appointment of the person declared successful and referred the filling of the vacancy back to the employer.

**G-26** In certain fields, the nature of the work will imply the necessity to create parallel pay scales and other forms of compensation or premium. Such an area is air traffic control where an "operating employee", that is, one directly assigned to active air traffic control duties, benefits from an operational facility premium. In *Roncali* (Board Files 166-2-15195 to 15197), an air traffic controller who had been receiving such a premium, had failed to qualify for control tower work upon returning from an extended leave. Consequently she had been reassigned to a non-traffic control position at another facility. The employee subsequently refused an offer of another position, causing the employer to recommend her release for incompetence under section 31 of the Public Service Employment Act. Following her appeal against this recommendation, the grievor was sent home with full pay to await the result. The adjudicator was called upon to decide whether the grievor retained her "operating employee" status while inactive. The evidence showed that, prior to her release, the employer had recognized the employee as having operational status and had not taken the steps at its discretion to modify that status, prior to recommending the grievor's release or during the period of waiting for the result of her appeal. The employee thus retained at all times her "operating employee" status, and was entitled to all benefits flowing from that status. Because she was being paid an operational status salary by the employer, even though there was no question that she no longer occupied an operational position, she was entitled to receive the premium.

**G-27** In *Galka* (Board File 166-2-14737), an operational air traffic controller whose medical endorsement on his licence had been revoked, had been placed on salary maintenance for a year. He met all conditions stipulated by a Letter of Understanding between the employer and the bargaining agent which made the granting of such salary maintenance status conditional upon the employee's being "ready, willing and able" to perform other duties related to his technical background. The grievor had apprised the employer of his desire and availability to perform such other duties but the employer had failed to offer these. It had instructed the grievor to remain at home, subsequently forcing him to use up 210 days of sick leave credits, instead of maintaining his salary. The employer contended that the grievor had not been performing duties other than those of an operational air traffic controller but related to his

technical background and experience. He had therefore, according to the employer, not met the conditions of the Letter of Understanding for the maintenance of his salary. The adjudicator found the grievor to be entitled to the restoration of his 210 days of sick leave because he had informed the employer of his ability and willingness to perform other duties during his forced absence. Based on the wording of the applicable Letter of Understanding, the grievor would have been required to take sick leave during his salary maintenance period only if he had been unable for medical reasons to perform other duties related to his technical background and assigned to him by the employer. The fact that the employer had not assigned such other duties, as was its unfettered prerogative, could not be a reason for requiring the grievor to take sick leave. The Letter of Understanding did not affect the employer's prerogative to assign or refrain from assigning duties; it did, however, oblige the employer to maintain the grievor's salary for one year in a case where the medical endorsement on his licence had been revoked. The employer could not argue that the grievor had been unable for medical reasons to perform duties related to his technical background; it had been the employer's choice not to assign such duties.

**G-28** In *Lepoutre* (Board File 166-2-15051), an air traffic controller falling within the group described as "operating employees", had had his status changed to that of a non-operating employee while he was required to attend language training. This change in status meant the employee was no longer eligible to receive an operational facility premium and had a longer work week. In principle, such a change in status should also have caused the grievor to be paid according to the non-operating employee salary range, whose higher rates were intended to compensate employees for the lack of certain benefits. The employer, however, had informed the grievor that he would remain in the operating employee salary range, yet not enjoy the benefits of that status. The adjudicator found that the employee was entitled to compensation as a non-operating employee during the language-training period. There was no question in his mind that while attending language school, the grievor was not, by definition of the collective agreement, an operating employee. He must therefore be a non-operating employee. The adjudicator found that the status of any member of the bargaining unit could be determined by reference to the definition provided in the collective agreement; evidently such a determination would have consequences for individual employees according to the various other provisions of the agreement. The adjudicator determined, therefore, that the employer was prevented from choosing, according to its own preference, the consequences for an employee whose status it had changed. The collective agreement clearly defined two categories of employees and, further, set out a pay scale for each one. The adjudicator concluded that the parties to the agreement must have intended that employees in each category would be paid in accordance with the pay scale applicable to their category. The adjudicator

furthermore argued that attendance at a language school was an opportunity for employees which might, not unreasonably, call upon them to make sacrifices. As in this instance the sacrifices imposed on the grievor had been the employer's choice, the adjudicator concluded that, if the employer wishes employees to sacrifice benefits to which they are entitled under their collective agreement, it ought to negotiate the nature and extent of those sacrifices beforehand with the bargaining agent.

**G-29** The grievors in *Justinen and Neilson* (Board Files 166-2-15440 and 15441) were air traffic controllers from the Calgary Terminal Control Unit who were required to attend a simulation exercise in Hull, Quebec. This resulted in a unilateral alteration to their shift cycle, contrary to the provisions of the collective agreement. The employer compensated them at overtime rates for the days on which they were required to work but which would have been days of rest in their original shift cycle. However, the employer refused to pay them for the days on which they were not required to work but which would have been working days in that shift cycle. The adjudicator found that the employer's refusal to pay the grievors for these days subverted the clear words of the collective agreement. Accordingly the grievances were upheld. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-171-86).

**G-30** An important issue relating to health and safety arose in *Wilson* (Board File 166-2-14734). The grievor alleged that the employer, by permitting employees to smoke in the workplace so that he was exposed to their passive tobacco smoke, violated the Dangerous Substances Safety Standard incorporated by reference into the collective agreement. Expert testimony on studies of the effects of passive tobacco smoke on human beings established a significant statistical correlation between exposure thereto and an increased incidence of lung cancer. Accordingly, the adjudicator concluded that passive tobacco smoke constituted a dangerous substance within the meaning of the Standard. As the grievor no longer worked in the same building as he had done when he filed his grievance, the adjudicator limited the remedy to a declaration that the employer had been in breach of the Safety Standard at the relevant time. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-286-86).

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

**G-31** Section 98 of the Act authorizes the employer or a bargaining agent to enforce an obligation alleged to arise out of the collective agreement by referring the matter to the Board for determination.

However, the parties may resort to section 98 only where the obligation is not one whose enforcement may be the subject of a grievance of an employee in the relevant bargaining unit. In *Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board* (Board Files 169-8-419 and 147-8-30) the bargaining agent alleged that the employer had failed to post notices of vacant positions, contrary to the requirements of the collective agreement. The employer maintained that the Board had no jurisdiction to consider this matter, as it could have been the subject of a grievance by an employee adversely affected by the employer's failure to post the requisite notice.

**G-32** In considering the issue of its jurisdiction, the Board referred to section 90 of the Act and concluded that Parliament had intended that employees should be entitled to present grievances only on matters relating to themselves. As a minimum there must be a reasonably close link between the alleged violation of the collective agreement and the tangible personal interests of the grievor before a grievance can be presented under section 90. In the Board's opinion a sufficient nexus between the alleged violation of the collective agreement and the interests of any particular employee did not exist. Until employees in the bargaining unit knew the duties of the position to be filled, its location, classification, salary and required qualification, no one employee could claim with any justification that he or she felt aggrieved by the failure to post. Accordingly, the employer's objection to the Board's jurisdiction was dismissed.

**G-33** The bargaining agent representing employees in the foreign service group, who were regularly required to work in foreign countries, referred to the Board the issue of an alleged violation of the collective agreement between the parties: *Professional Association of Foreign Service Officers and Treasury Board* (Board Files 169-2-413 and 148-2-110). The provision of the collective agreement in question specified that "in view of difficulties which may arise in communicating with employees on foreign service, the employer agrees to cooperate in providing facilities for communications" between the bargaining agent and employees serving abroad. The employer had advised employees serving abroad that after approximately one month their shelter costs would increase by 25 per cent. It was the belief of the bargaining agent, which later proved to be false, that the employees serving abroad would be asked to sign new agreements incorporating the increase. The bargaining agent wished to advise its members not to sign the agreements and to inform them of its plans to meet with the other bargaining agents whose members would be affected by the proposed increase. As time was of the essence, the bargaining agent sought permission of the employer to utilize the latter's telex facilities to communicate its concerns to its members serving abroad. The employer refused to grant the request because it did not approve of the contents of the message. As a result the bargaining agent was forced to use regular

commercial telex. The bargaining agent sought both a declaration that the employer had breached the collective agreement and an award of damages to compensate it for the cost of using commercial telex facilities.

**G-34** The Board held that the word "difficulties" in the relevant provision of the collective agreement encompasses problems encountered by the bargaining agent in ensuring timely communication with all its members serving abroad. The meaning of "timely" depends on the nature and content of the communication. If, by a reasonable test, it can be said that the communication has some urgency, and if it is likely that no means of communication other than telex would ensure its delivery within a satisfactory period of time, then there are "communications difficulties" within the meaning of the relevant provision of the collective agreement. In such circumstances, subject to operational requirements and provided the subject-matter of the communication is lawful, the provision places an obligation on the employer to make its telex facilities available to the bargaining agent. Accordingly, the Board granted the declaration sought by the bargaining agent but denied the request for monetary damages.

# H

# SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

## SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

**H-1** Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

> 70.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2)* applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

## APPLICATION OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

**H-2** It was the position of the bargaining agent in the case of *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 185-2-298) that the arbitral award provisions of the Public Service Staff Relations Act were inconsistent with subsection 15(1) of the Canadian

---

* Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

Charter of Rights and Freedoms. This was on the ground that the scope of subjects which could be included in an arbitral award was narrower than that which could be considered by a conciliation board under the Act or in conciliation under the Canada Labour Code. The bargaining agent therefore urged the Board to find subsection 70(1) of the Act invalid in the face of subsection 15(1) of the Charter, and to include proposals made by the bargaining agent concerning job security and technological change in the arbitral award. The employer held that the Board was not a court of record and had no jurisdiction to determine whether the Act had violated the Charter of Rights.

**H-3** The Board concluded that it had such jurisdiction. However, it went on to find that subsection 15(1) of the Charter was relevant only where people in the same circumstances were being treated differently. It was the view of the Board that there were fundamental differences between arbitration and conciliation and that employees subject to one process could not be regarded as being in the same circumstances as those subject to the other. The Board held that subsection 70(1) of the Act did not violate subsection 15(1) of the Charter of Rights. Accordingly, the Board held that it lacked jurisdiction to deal with the bargaining agent's proposals concerning job security and technological change. An application by the bargaining agent to the Federal Court of Canada under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was pending at year end (Court File A-147-86).

## JURISDICTION OF BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

**H-4** In the following instances, where proposals were made by the bargaining agent and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection and held that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal that the employer would not compromise the standards or ethics of self-regulated medical personnel.* (*PIPS and Treasury Board — Medicine Group, Scientific and Professional Category*, Board File 185-2-286).

— *A proposal that the employer be required to provide legal representation for employees giving evidence at hearings (etc.), and comprehensive malpractice coverage (ibid.).*

— *A proposal that the employer be required to provide insurance coverage for employees whose duties nullify their insurance provisions.* (*PSAC and Communications Security Establishment, Department of National Defence*, Board File 185-13-289).

— *A proposal that employees shall return to their isolated posts on cessation of their leave, unless a transfer is mutually*

*agreed upon.* (*Canadian Association of Professional Radio Operators and Treasury Board*, Board File 185-2-294).

— *A proposal that fifteen minute briefing periods for employees be required prior to each shift (ibid.).*

— *A proposal that overtime work be assigned only to employees who normally perform the duties.* (*PSAC and Treasury Board — Financial Administration Group, Administrative and Foreign Service Category*, Board File 185-2-298).

— *A proposal that the employer pay employees' professional membership fees, even where such membership is not required in the performance of their duties.* (*PSAC and Treasury Board — Auditing Group, Scientific and Professional Category*, Board File 185-2-297).

— *A proposal that a new provision on job security be included in the collective agreement (ibid.).*

**H-5** In the following instances, where proposals were made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal that the employer be required to reimburse employees for payment of membership or other fees necessary to maintain professional qualifications required by the employer.* (*PIPS and Treasury Board — Commerce Group, Administrative and Foreign Service Category*, Board File 185-2-285).

— *A proposal allowing for leave with pay for the purpose of attending medical and scientific conferences.* (*PIPS and Treasury Board — Medicine Group, Scientific and Professional Category*, Board File 185-2-286).

— *A proposal that a new pay plan be based on criteria other than position classification (ibid.).*

— *A proposal that employees be paid acting pay where required by the employer to perform duties of a higher classification level for a minimum of one month.* (*Professional Association of Foreign Service Officers and Treasury Board*, Board File 185-2-288).

## OTHER SIGNIFICANT FINDINGS

**H-6** Other important matters decided in relation to arbitral awards included:

— A finding that section 12 of the Public Sector Compensation Restraint Act did not preclude an arbitral award from dealing with proposals relating to incremental salary increases. (*PIPS*

*and Treasury Board — Commerce Group, Administrative and Foreign Service Category*, Board File 185-2-285).

— A finding that a proposal amended during the course of hearing, if related to the same term or condition of employment as the original proposal, may be the subject of an arbitral award. (*Canadian Association of Professional Radio Operators and Treasury Board*, Board File 185-2-294).

— A rejection of the argument that section 70(1) of the Public Service Staff Relations Act should be interpreted as being permissive rather than restrictive and therefore able to include proposals on job security and technological change. (*PSAC and Treasury Board — Financial Administration Group, Administrative and Foreign Service Category*, Board File 185-2-298).

— A finding that where a jurisdictional objection to the Board's authority is raised, the Board should continue its usual practice of hearing the jurisdictional objection first, rather than hearing the merits of all matters in dispute. (*PSAC and Treasury Board — Auditing Group, Scientific and Professional Category*, Board File 185-2-297).

— A finding that, where part of a proposal is within the Board's jurisdiction and part is not, the Board can deal with that part within its jurisdiction if it can be severed from the rest *(ibid.)*.

# SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

## GENERAL

**I-1** Section 77 of the Public Service Staff Relations Act specifies that, where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. By virtue of section 83, upon the establishment of this board, the Chairman is required forthwith to deliver a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. Section 86 imposes limitations on these matters. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies to a recommendation in a report of a conciliation board, with such alterations as the circumstances require. Subsection 86(3) specifies that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In addition, section 7 states that nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. In preparing terms of reference of a conciliation board, where there is an objection by one of the parties to the referral of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, then the Chairman will not refer it to the conciliation board. However, he is required by the Act to refer to the conciliation board all other matters in dispute between the parties.

---

* Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

**I-2** As indicated in the last Annual Report, the Public Sector Compensation Restraint Act had suspended collective bargaining for federal public servants and had extended existing terms and conditions of employment for a minimum period of 24 months. In the preceding fiscal year the provisions of the Compensation Restraint Act ceased to apply to a number of bargaining units. In the year under review it ceased to apply to all remaining bargaining units and collective bargaining recommenced in earnest throughout the Public Service. As a result there was a significant increase in the number of requests made to the Chairman to establish a conciliation board. In the last fiscal year only one such request had been made; a total of 35 were made in the year under review.

## JOB SECURITY AND TECHNOLOGICAL CHANGE

**I-3** Job security and technological change were matters of concern for employees in most bargaining units and, accordingly, the bargaining agent attempted to refer proposals respecting them in virtually all cases. The employer objected to the referral of many of these proposals on the ground that they violated one or more of the prohibitions set out in the Act. In most instances the provisions of the Act precluded the Chairman from referring the matter in question to the conciliation board. However, a proposal was referred which required the employer to consult with the bargaining agent with a view to solving the problems arising from technological change. The subject matter of such consultation was set out with some specificity and included many matters which would otherwise have fallen within the prohibitions set out in the Act. The Chairman found that, as the proposal required only consultation respecting these matters and did not restrict the employer's right to proceed as it wished in relation to them, it did not fall within any of the prohibitions contained in the Act. Accordingly, it was referred to the conciliation board (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).

## APPLICATION OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

**I-4** The bargaining agent wished to convince the Chairman that he should refer all the disputed proposals respecting job security and technological change to the conciliation board. Accordingly, the bargaining agent argued that the prohibitions contained in the Act violate subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and, therefore, by virtue of subsection 52(1) thereof, are of no force and effect. The Chairman alluded to the fact that, when he refers terms of reference to a conciliation board, he is exercising an administrative rather than a judicial or quasi-judicial function. He

concluded that he had no jurisdiction to make a determination on the merits of the argument of the bargaining agent as to the effect of the Charter on section 7, subsections 86(2) and 86(3) of the Act. Such a determination must be made in another forum (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

**I-5** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

— *A proposal that the subject matter of consultation between the employer and the bargaining agent on solutions to problems arising from technological change may include staffing and job descriptions, training, payment of employees, transfer and relocation plans, physiological and environmental effects and other matters.* Where a proposal merely calls for consultation on matters falling under the prohibitions contained in subsections 86(3) and 56(2) and section 7 of the Act, it can be referred to the conciliation board.

— *A proposal that at no time may electronic systems or devices be used as a means to evaluate the output of individual employees.* The Chairman was not persuaded that this proposal fell within any of the prohibitions contained in the Act (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).

— *A proposal that the employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to offer overtime on an equitable basis.* The Chairman did not accept the employer's argument that this proposal interfered with the employer's right to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act. (*Ships Crews Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-128).

— *A proposal that seniority shall be calculated as of the date an employee is hired and that the employer shall give to the bargaining agent a list of all employees as well as their number of years of service, which list shall be updated every three months.* Although the Chairman did not refer the balance of the proposals of the bargaining agent respecting seniority, he saw no reason not to refer this proposal, for whatever purpose it might serve, as the employer had conceded it did not violate any of the prohibitions in the Act.

— *A proposal to increase from five to twenty-five days the time within which an employee may present a grievance relating to a promotion.* The Chairman held that this proposal, which

deals with a time frame within the grievance procedure, does not fall within the prohibitions of subsection 86(3) of the Act (*Staff of the Non-Public Funds, C.F.B. Valcartier, Operational Category Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-18-117).

**I-6** The employer objected to several of the bargaining agent's proposals solely because they related to matters intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. The Chairman referred all these proposals to the conciliation board as his role in establishing terms of reference for a conciliation board is limited to determining whether or not the subjects covered by the proposals are contrary to any provision of the Act. Nevertheless he expressed the hope that the parties would seek to resolve these issues pursuant to the applicable agreement of the National Joint Council as, to do otherwise, would diminish its role and integrity (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

**I-7** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that there shall be no lay-off of employees during the term of the collective agreement.*
- *A proposal that employees shall not be subject to a probationary period when transferred, demoted or promoted to another position.*
- *A proposal that an employee who has been transferred or promoted and who is unable to perform adequately the duties of the new position shall be returned to the position held before the transfer or promotion or, by mutual consent of the employee and the employer, to a position at an equivalent classification and pay level.*
- *A proposal that the employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or otherwise discipline an employee on the grounds that garnishment procedures may be or have been taken with respect to him.*
- *A proposal that employees who do not accept a relocation shall be placed in a position within their existing headquarters area at their current classification level.*
- *A proposal that any employee who wilfully terminates his employment as a result of a misunderstanding or argument shall be allowed to return to work and remain employed if he*

*does so within five days or before the termination documentation is complete.*

— *A proposal that in carrying out technological changes, the employer shall eliminate all injustices to or adverse effects on employees and any denial of their contractual or legal rights which might result from such changes.*

— *A proposal that, where the employer and the bargaining agent are unable to reach agreement on solutions to problems arising from technological change, they shall refer the matter to a mediator who shall issue a decision binding on both parties.*

— *A proposal that the employer shall not implement any technological change until the parties agree on solutions to problems arising therefrom or the mediator issues a binding decision thereon.*

— *A proposal that an employee, who is being provided by the employer with the training to acquire the new or different skills needed as a result of technological change and who is unable to follow a training course, shall maintain his classification or its equivalent in the bargaining unit and that no additional persons or organizations shall be hired to work in the affected area until the affected employees are notified of a technological change and provided with sufficient training to acquire the necessary knowledge or skill required in their work.*

— *A proposal that at no time may electronic systems or devices be used as a means to evaluate the performance of individual employees.*

— *A proposal that no technological change shall result in the transfer of work from employees in the bargaining unit to other employees or representatives of the employer.* These proposals were not referred to the conciliation board as they violate one or more of the prohibitions contained in subsections 56(2), 86(3) and section 7 of the Public Service Staff Relations Act.

— *A proposal that minimum on-duty manning requirements, that is, the minimum number of employees deemed necessary to be on duty to meet operational requirements, shall be posted in all firehalls and that this requirement shall be determined jointly by the employer and the bargaining agent who, if they are unable to agree, shall refer the matter to the Public Service Staff Relations Board for binding arbitration.* As this proposal interferes with the employer's right to determine the organization of the Public Service and to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act, it was not

referred to the conciliation board (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

— *A proposal that the employer shall not require an employee to report for duty after he has proceeded on vacation leave or furlough leave with pay.*

— *A proposal that an employee may refuse overtime offered.* These proposals were not referred to the conciliation board as they would interfere with the employer's right to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act.

— *A proposal that an employee who receives a pay advance which results in an overpayment, prior to commencing a period of vacation leave, may be subject to recovery action by the employer on condition that the amount of the recovery payment shall not impose undue financial hardship on the employee.* By virtue of subsection 156(3) of the Financial Administration Act recovery for overpayment is within the discretion of the Receiver General of Canada. Accordingly, this proposal was not referred to the conciliation board as it would require an amendment to the Financial Administration Act contrary to subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act (*Ships Crews Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-128).

— *A proposal that the employer shall, prior to advertising vacant or new positions publicly, advertise for a period of at least ten days, vacant or new positions in all plant locations.*

— *A proposal that, whenever it is possible to do so, the employer shall give priority in selection to qualified applicants in the bargaining unit.* These proposals were not referred to the conciliation board as they relate to the standards, procedures or processes governing the appointment, promotion or transfer of employees and as such are included in the prohibition contained in subsection 86(3) of the Act (*Northern Canada Power Commission, Operational Category, Terms of Reference* Conciliation Board File 190-10-119).

— *A proposal to delete a provision respecting calculation of seniority for probationary employees.*

— *A proposal to delete a provision specifying that a permanent employee who accepts permanent employment with another employer shall lose his seniority rights and his employment shall be terminated.*

— *A proposal that the employer shall consider seniority in effecting lay-off, recall after lay-off and reduction of permanent employee to a part-time employee.*

— *A proposal that appointments to new or vacant positions shall be made according to seniority.*

— *A proposal that, if a position is reclassified to a higher level, the incumbent of this position will automatically be reclassified to that level as of the date of reclassification.*

— *A proposal that a permanent employee who is laid off shall have priority for appointment to a vacant part-time position.*

— *A proposal that, where the work assigned to a part-time position increases to the point where it becomes a full-time job, the permanent part-time employee who holds this position shall be granted the status of full-time permanent employee as of the date of change.*

— *A proposal to delete a provision whereby the employer is to be the judge of ability and qualifications but agrees that such decisions will not be made in an arbitrary or discriminatory manner.* These proposals were not referred to the conciliation board as they relate to the standards, procedures or processes governing the appointment, lay-off and release of employees contrary to subsection 86(3) of the Act (*Staff of the Non-Public Funds, C.F.B., Valcartier, Operational Category Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-18-117).

## CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

**I-8** A practice had developed in the past whereby the Chairman referred to the conciliation board proposals respecting matters which fell within section 7 of the Act but which were not covered by the prohibitions contained in subsections 56(2) and 86(3). These referrals were subject to the condition or *caveat* that the conciliation board must not make any recommendations respecting these matters which would fall within the prohibitions contained in these subsections. Moreover, any recommendations which the conciliation board did make must not call for inclusion in the collective agreement itself of any matters coming within the ambit of section 7. The bargaining agent requested the Chairman to refer to the conciliation board, subject to the aforementioned *caveat*, certain of its proposals which fell within section 7 of the Act. The Chairman referred to the decision of Mr. Justice Dubé of the Federal Court, Trial Division, in *Canadian Union of Postal Workers v. J.H. Brown et al* [1980] 2 F.C. 235. In his opinion, this establishes that the only matters referrable to a conciliation board are those with which it can effectively deal and that a conciliation board should only make recommendations which do not contravene the restrictions set out in subsections 56(2), 86(3) and section 7 of the Act. In light of this decision, the Chairman concluded that it was no longer open to him to refer to a conciliation board matters which come within

section 7 of the Act notwithstanding the *caveat* (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).

J

# COURT DECISIONS OF INTEREST

**J-1** A grievor alleged that the employer had unilaterally altered his shift schedule contrary to the provisions of the applicable collective agreement. The remedies claimed were an acknowledgement by the employer that its actions had contravened the collective agreement and payment at the overtime rate for those days worked that would normally have been days off. At the hearing the grievor also requested the adjudicator to provide a remedy in respect of the scheduled days he did not work as a result of the employer's action. The adjudicator granted the remedy requested in the grievance, but declined to consider this additional remedy, concluding that he had no jurisdiction to do so as the grievor was, in fact, filing a new grievance which raised an issue not previously dealt with at the various levels of the grievance procedure. The Federal Court of Appeal dismissed an application by the grievor under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision set aside. The Court recognized that an adjudicator is not limited to the remedy claimed in the written statement of grievance; however, in this case, as the grievor had not in the initial grievance claimed a remedy in respect to his unscheduled days off, and as he did not ask for such a remedy until the adjudication hearing, it could be concluded that he did not consider the issue of unscheduled days off as an independent grievance. Accordingly, the Court held that the adjudicator was right to conclude that he had no jurisdiction to determine the additional remedy requested. (*Wilcox and Her Majesty the Queen in right of Canada as represented by the Treasury Board*, Court File A-1354-84, unreported to date.)

**J-2** Two employees referred similar grievances to adjudication. In both cases an adjudicator had granted the monetary benefits claimed as a result of the employer's unilaterally changing shift schedules contrary to the provisions of the applicable collective agreement. In his decision the adjudicator stated that he would remain seized of each case in the event the parties encountered difficulty in implementing his determination. Difficulties were in fact encountered and the adjudicator subsequently issued supplementary decisions in which he set out the precise benefits to which each grievor was entitled under the original decisions. The Federal Court of Appeal granted applications by the employer under section 28 of the Federal Court Act to have the supplementary decisions set aside. The Court found that, in each case, the original decision was clear and complete. While the Court did not

criticize the adjudicator's proposed retention of jurisdiction, it pointed out that in exercising it the adjudicator was not empowered to reconsider, withdraw or change his original decision. In addition to finding that the supplementary decisions amended the original decisions, the Court found that the adjudicator was in any case *functus officio* and, as such, had no jurisdiction to make them. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and D.J. Exley; Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and J.A. Cantin*, Court Files A-1423-84 and A-1422-84, unreported to date.)

**J-3** Two applications for certification were filed in respect of a bargaining unit comprising essentially part-time employees whose normal work week consisted of 40 hours. An "employee" is defined in section 2 of the Act as a person employed in the Public Service other than, *inter alia*, "a person not ordinarily required to work more than 1/3 of the normal period for persons doing similar work". The Board, with the acquiescence of the competing bargaining units, concluded that a person who had worked an average of 13 1/3 hours or more a week over the 13-week period immediately prior to the date of the first application would be considered an employee for purposes of the Act.

**J-4** Four of the persons whose status was to be determined had been hired prior to the first application but had been employed for less than 13 weeks at that time. While they had worked an average of more than 13 1/3 hours per week for the weeks they were employed, they did not average 13 1/3 hours per week over the 13 week period. The Board found that according to the above criterion these four persons were not employees for purposes of the Act. This finding reduced the support of one of the competing bargaining agents to less than a majority of employees in the unit. Accordingly, its application was dismissed and that of the other competing bargaining unit was granted.

**J-5** The Federal Court of Appeal granted an application made under section 28 of the Federal Court Act by the bargaining agent whose application was dismissed. In granting the application the Court concluded that the Board had erred in basing its judgment on a period of time during which the four persons concerned were not employed at all in the Public Service. The Board's decision was set aside and the matter referred back to the Board on the basis that the four persons were employees as defined in the Act. (*Public Service Alliance of Canada and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and United Food and Commercial Workers Union, Local 1979*, Court File A-300-85, unreported to date).

**J-6** A grievor employed as an international surveillance officer by the Department of Fisheries and Oceans was discharged after being arrested for having a substantial amount of marijuana and hashish in

his possession. His first conviction was set aside on appeal. He was subsequently convicted at a second trial; however, this latter conviction was not material to the proceedings before the Board.

**J-7** Prior to his discharge the grievor had been first suspended and then indefinitely suspended, pending an inquiry by the Department. His grievance with respect to his suspension was denied by the employer at the final level of the grievance process. The grievance was then referred to adjudication, but was subsequently withdrawn on the request of the grievor with leave of the Board, which issued a decision confirming this withdrawal. On being discharged, the grievor again presented a grievance which, after being denied by the employer at the final level, was referred to adjudication. This grievance requested the adjudicator to deal with both the discharge and the previous suspensions. The adjudicator dismissed the grievance insofar as the discharge was concerned and declined to deal with the suspensions on the ground that he had no jurisdiction to do so. An application by the grievor to have the decision set aside under section 28 of the Federal Court Act was dismissed by the Federal Court of Appeal.

**J-8** In dismissing the application relating to the discharge, the Court found that the grievor had rendered himself unsuitable for his law enforcement responsibility and that, on that ground, there was sufficient cause for discharge. Insofar as the suspensions were concerned the Court found that they had been completely disposed of by the Board decision which confirmed the grievor's request to withdraw his original grievance. The effect of the withdrawal was to leave intact the employer's decision at the final level of the grievance process. In dismissing this aspect of the grievor's application the Court held that the Public Service Staff Relations Act gives the right to grieve on any subject only once. When this right has been exercised and the matter decided there is no statutory authority to raise it again in another grievance proceeding. (*C.A. Flewwelling and the Public Service Staff Relations Board and the Deputy Attorney General of Canada*, Court File A-510-84, unreported to date.)

K

# PAY RESEARCH BUREAU

## INTRODUCTION

**K-1** Following its first formal program evaluation by an outside consulting firm, the Pay Research Bureau prepared a plan of action which was submitted to its advisory bodies in late 1984. The Bureau used this opportunity to reconfirm in 1985 the terms of reference originally established in 1967. The Bureau's primary mandate continues to be to obtain information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service to meet the needs of the parties to bargaining, or of the employer in the case of occupational groups for which no bargaining agent is identified. Compensation data provided by the Bureau are used in the collective bargaining process, including conciliation and binding arbitration, and by the National Joint Council.

**K-2** Most data are obtained following personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government. Bureau survey results are published in a large number of reports each year. They cover salaries, benefits and conditions of employment in effect for all categories of employment in industry where jobs are comparable in duties, responsibilities and other related factors with those in the Public Service.

**K-3** Essential to the successful completion of our survey program is the cooperation of over 1,000 outside organizations across Canada, representing all regions and industry groups. Many of the respondents to Bureau surveys have undergone serious personnel dislocation and cutbacks in recent years, resulting in re-appraisals of their own sources of compensation data. The Bureau's ability to produce high quality data within short periods of time, however, has enabled it to keep key contributors and to attract others. In return for their voluntary participation in surveys, organizations are provided with reports based on the Bureau's regular program of surveys and a computer tabulations service customized to meet their specific requirements for compensation data from the PRB data bank. During the year under review respondents to Bureau surveys, Public Service departments and agencies and other organizations made over 2,000 requests for PRB reports, special tabulations or Public Service data.

## CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

**K-4** In establishing its program of compensation surveys and related research the Bureau regularly consults with representatives of the parties to ascertain their requirements for data for collective bargaining. The vehicle for this consultation is the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). Participating at meetings of the Committee are the Executive Director of the PRB and senior officials who also prepare the agenda and reference papers. The meetings are chaired by the Chairman of the PSSRB. During the year, three meetings were held and attended by representatives of the certified bargaining agents and of the Treasury Board and the separate employers under the Public Service Staff Relations Act. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies.

**K-5** Through technical sub-committees of the Advisory Committee, discussions took place on a variety of specific subjects. Of particular interest this year were continuing consultations on the feasibility of surveying outside employees doing work comparable to that of employees in the administrative services group in the Public Service. The parties have also requested a study on salary administration policies and practices in Canadian industry and a study of comparable salaries for foreign service officers. A review is underway of criteria to be used in future benefits survey sampling.

## PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

**K-6** The Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 450 occupational class levels during the year. Slightly more than half of these are included in the Bureau's automated pay survey program where, after job matching based on field survey visits, pay data are maintained in a bank of information from which Bureau reports are published. Advance information can be made available to users as early as the month following the survey date.

**K-7** Table 13 shows the classes covered in the automated system, and the type of information presented on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II provide the parties with pay and related information twice a year, as of March 1 and August 15. Other reports are published once a year on one of these two dates, depending on the class involved. In addition an annual report on a variety of occupational classes in the health sector is issued in the fall with an effective survey date of August 15.

**K-8** There were several other salary surveys during the year. In December 1985 the Bureau published the recruiting rates expected to be in effect the following spring for university and community college graduates. Actual recruiting rates will be surveyed in June 1986 to update this information. For the second year the Bureau gathered information directly from selected universities and colleges on rates of pay for students enrolled in cooperative education programs. The parties received survey data on printing industry tradespersons, grain handlers and weighmen. A survey on municipal and provincial police forces and firefighters was conducted this year. The Bureau also provided the parties with an update of salary ranges and related data for five professional classes in provincial governments with counterparts in federal government employment. These are the agriculture, biological sciences, forestry, historical research, and veterinary medicine classes. Similar information was provided for correctional officers.

**K-9** The Bureau conducted approximately 180 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions. Detailed information was collected on these and on related employer and employee expenditures, the latter being restricted to the sample of industrial organizations. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, and using the same sample as for the main benefits survey, the Bureau conducted its second study on Occupational Health and Safety. At the end of the year the data were being edited and the reports were expected to be issued in the summer of 1986.

**K-10** In conjunction with the main benefits survey, the Bureau conducted a pilot study on benefits and working conditions in selected hospitals. Benefits data were collected during survey visits to 20 selected hospitals across Canada covering eight classes of employees. In the autumn the Bureau also distributed its updated report, "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1985".

**K-11** To enhance participation and to help eliminate duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys. Also, for a number of occupations in the operational category and select general office and stores classes, the Bureau has published pay data extracted from the wage rate survey of the Department of Labour. This survey is to be discontinued in 1986 and at year-end the Bureau was exploring possible alternative sources of data with members of the Advisory Committee on Pay Research. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information obtained by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities. Provincial government bodies were provided with certain Bureau survey data from industry thus reducing the survey burden on some firms.

## PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

**K-12** Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat. The Bureau provided the Secretariat with compensation data for the senior management level and the first executive level in industry, universities, provincial governments and municipal governments. As part of its annual program, the Pay Research Bureau also carries out surveys of personnel officers, university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the bar and selected police force ranks. These last are for use in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

## RESEARCH PROGRAM

**K-13** The publication "Composition of the Public Service of Canada, December 31, 1984" was released by the Bureau in August 1985. This contains information on Public Service employees by occupational group and level of classification, average rate of pay, employing department, province, metropolitan area of employment, age and sex. The booklet "Rates of Pay in the Public Service of Canada" continued to be issued on a quarterly basis for those groups for which the Treasury Board is the employer. The booklet was expanded to include, in addition to the minimum and maximum rates, all intermediate step-rates in force in the collective agreements.

**K-14** The Bureau continued to provide monthly updates of the *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements*. These documents contain information on a large number of clauses found in collective agreements included under the terms of the Public Service Staff Relations Act.

**K-15** The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced quarterly throughout 1985. These reports were expanded to include a year-end review of federal Public Service bargaining and settlement data. The Pay Research Bureau continued the preparation of Settlement Summaries showing changes introduced in wage rates as well as information on changes in the provisions of the newly signed agreements. Both the "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards" from 31 March 1967 to the present, were updated quarterly during 1985.

## COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

**K-16** Requests for Pay Research Bureau reports based on survey findings, including requests for Public Service compensation information and for data not directly related to Bureau programs, continued throughout the year. Such requests are made by compensation analysts in firms not in the PRB program who need data to carry out research, and by responding organizations which require findings other than those initially distributed to them. The majority of Bureau findings are available to the compensation community, in aggregated form, in a number of reports covering operational, general office, administrative, technical, scientific and professional classes.

**K-17** In order to keep up with changing trends in compensation levels, pay research methodology and directly related policies and practices, the Bureau continues its membership in a number of compensation agencies in Canada. This year the Bureau was again asked to participate, on behalf of the Government of Canada, in a variety of public and private sector compensation surveys. Such participation usually involves matching duties with those performed in the Public Service and the provision of related Public Service data on pay and benefits.

## APPENDIX

### TABLES


1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration of Dispute Resolution Process, 1985-86
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Arbitration Referrals, April 1, 1985—March 31, 1986
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
9. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
10. Adjudication References, 1967-86
11. Adjudication References Brought Forward and Received, 1977-86
12. Conciliation, Mediation, Examination, 1985-86
13. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
14. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey


Note: Statistical data relating to 1985-86 are as of March 31, 1986. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

**BARGAINING AGENTS**

| | |
|---|---|
| AFCWU | Alberta Food and Commercial Workers Union |
| AOGA | Aircraft Operations Group Association |
| CAPRO | Canadian Association of Professional Radio Operators |
| CATCA | Canadian Air Traffic Control Association |
| CGAU | Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada |
| CMSG | Canadian Merchant Service Guild |
| CUPE | Canadian Union of Public Employees |
| CUPTE | Canadian Union of Professional and Technical Employees |
| CWU | Commercial Workers Union |
| ESSA | Economists', Sociologists' and Statisticians' Association |
| FGDTLC (East) | Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) |
| FGDTLC (Esquimalt, B.C.) | Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) |
| IBEW | International Brotherhood of Electrical Workers |
| MFCW | Manitoba Food and Commercial Workers |
| PAFSO | Professional Association of Foreign Service Officers |
| PIPSC | Professional Institute of the Public Service of Canada |
| PSAC | Public Service Alliance of Canada |
| RCEA | Research Council Employees' Association |
| SGCT | Syndicat général du cinéma et de la télévision |
| UFCWU | United Food and Commercial Workers Union |

**EMPLOYERS**

| | |
|---|---|
| CSE | Communications Security Establishment, Department of National Defence |
| NRC | National Research Council of Canada |
| SNPF | Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces |
| SSHRC | Social Sciences and Humanities Research Council |
| TB | Treasury Board |

**MISCELLANEOUS**

| | |
|---|---|
| CFB | Canadian Forces Base |
| NDHQ | National Defence Headquarters |
| NDMC | National Defence Medical Centre |

# 1

**Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada**

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| (TREASURY BOARD AS EMPLOYER) | |
| Actuarial Science<br>Agriculture<br>Architecture and Town Planning<br>Biological Sciences<br>Chemistry<br>Commerce<br>Computer Systems Administration<br>Defence Scientific Service<br>Dentistry<br>Engineering and Land Survey<br>Forestry<br>Historical Research<br>Home Economics<br>Law<br>Mathematics<br>Medicine<br>Meteorology<br>Nursing<br>Occupational and Physical Therapy<br>Pharmacy<br>Physical Science<br>Psychology<br>Scientific Regulation<br>Scientific Research<br>Social Work<br>Veterinary Science | Professional Institute of the Public Service of Canada |
| Administrative Services<br>Auditing<br>Clerical and Regulatory<br>Communications<br>Correctional<br>— Supervisory<br>— Non-Supervisory | Public Service Alliance of Canada |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Data Processing | |
| Drafting and Illustration | |
| Education | |
| Educational Support | |
| Engineering and Scientific Support | |
| Financial Administration | |
| Firefighters | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| General Labour and Trades | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| General Services | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| General Technical | |
| Heating, Power & Stationary | |
| — Plant Operation | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| Hospital Services | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| Information Services | |
| Library Science | |
| Lightkeepers | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| Office Equipment | |
| Photography | |
| Primary Products Inspection | |
| Printing Operations | |
| — Supervisory | |
| Programme Administration | |
| Purchasing and Supply | |
| Secretarial, Stenographic and Typing | |
| Ships Crews | |
| — Supervisory | |
| — Non-Supervisory | |
| Social Science Support | |
| Technical Inspection | |
| Welfare Programmes | |
| Aircraft Operations | Aircraft Operations Group Association |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Radio Operation | Canadian Association of Professional Radio Operators |
| Translation | Canadian Union of Professional and Technical Employees |
| Foreign Affairs | Professional Association of Foreign Service Officers |
| Air Traffic Control | Canadian Air Traffic Control Association |
| Electronics | Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers |
| Ships Officers | Canadian Merchant Service Guild |
| Printing Operations —Non-Supervisory | Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada |
| Ship Repair, East Coast | Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) |
| Ship Repair, West Coast | Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) |
| Economics, Sociology & Statistics | Economists', Sociologists' and Statisticians' Association |
| **(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)** | |
| Administrative and Foreign Service Category<br>Scientific and Professional Category | Professional Institute of the Public Service of Canada |
| Administrative, Support Category<br>Operational Category | Canadian Union of Public Employees, Local 2656 |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Technical Category | Syndicat général du cinéma et de la télévision |
| **(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)** | |
| Information Services<br>Library Science<br>Research Officers and Research Council Officers<br>Translation | Professional Institute of the Public Service of Canada |
| Administrative Services<br>Clerical and Office Equipment<br>Computer Systems Administration<br>Data Processing<br>Operational Category<br>— Supervisory<br>— Non-Supervisory<br>Purchasing and Supply<br>Secretarial, Stenographic & Typing<br>Technical Category | Research Council Employees' Association |
| **(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)** | |
| Operational Category<br>— Non-Supervisory | Public Service Alliance of Canada |
| **(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)** | |
| Administrative and Foreign Service Category<br>Administrative Support Category<br>— Operators<br>— Non-operators<br>Operational Category<br>Scientific and Professional Category<br>— Professional Engineers<br>Technical Category | Public Service Alliance of Canada |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| **(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)** | |
| Administrative and Foreign Service Category<br>— Administrative Service<br>— Financial Administration<br>— Purchase and Supply<br>Administrative Support Category<br>— Clerical and Regulatory<br>— Secretarial, Stenographic & Typing<br>Operational Category<br>— General Labour and Trades<br>— General Services<br>Scientific and Professional Category<br>— Auditing<br>— Library Science | Public Service Alliance of Canada |
| **(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)** | |
| Administrative and Foreign Service Category<br>— Administrative Services<br>— Computer Systems Administration<br>— Financial Services<br>— Information Services<br>— Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer<br>Administrative Support Category<br>— Clerical and Regulatory<br>— Data Processing<br>— Secretarial, Stenographic & Typing | Public Service Alliance of Canada |
| **(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)** | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Bagotville | Public Service Alliance of Canada |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Operational Category<br>— CFB Bagotville | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Chilliwack | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Gagetown | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Goose Bay | |
| Operational Category<br>— CFB Goose Bay | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Kingston | |
| Operational Category<br>— CFB Kingston | |
| Operational Category<br>— CFB Montreal | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Ottawa | |
| Administrative Support Category<br>— NDHQ Ottawa | |
| Operational Category<br>— NDHQ Ottawa | |
| Technical Category<br>— NDHQ Ottawa | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Petawawa | |
| Operational Category<br>— CFB Petawawa | |
| Operational Category<br>— CFB Saint-Jean | |
| Operational Category<br>— CFB Suffield | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Toronto | |
| Operational Category<br>— CFB Toronto | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Trenton | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Valcartier | |
| Operational Category<br>— CFB Valcartier | |
| Administrative Support Category<br>— CFB Winnipeg | |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Operational Category — CFB Shilo | Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832 |
| Operational Category — CFB Chatham<br>Operational Category — CFB Cornwallis<br>Operational Category — CFB Gagetown<br>Operational Category — CFB Greenwood<br>Operational Category — CFB Halifax<br>Operational Category — CFB Shearwater<br>Operational Category — CFB Summerside | United Food and Commercial Workers Union, Local 1973 |
| Operational Category — CFB Ottawa<br>Operational Category — NDMC Ottawa | Commercial Workers Union, Local 486 |
| Operational Category — CFB Borden<br>Operational Category — CFB North Bay | United Food and Commercial Workers Union, Local 206 |
| Operational Category — CFB Calgary | Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397 |
| Operational Category — CFB Moose Jaw | United Food and Commercial Workers, Local 1400 |
| Operational Category — CFB Edmonton<br>Operational Category — CFB Wainwright | United Food and Commercial Workers Union, Local 401 |
| Operational Category — CFB Trenton | United Food and Commercial Workers Union, Local 1979 |
| Operational Category — CFB Chilliwack | United Food and Commercial Workers, Local 1518 |

| Bargaining Unit | Bargaining Agent |
|---|---|
| Operational Category — CFB Comox | |
| Operational Category — CFB Esquimalt | |
| **(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)** | |
| Administrative and Foreign Service Category | Canadian Union of Professional and Technical Employees |
| Administrative Support Category | |
| Scientific and Professional Category | |
| **(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)** | |
| Administrative Support Category | Public Service Alliance of Canada |
| **(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)** | |
| Clerical and Regulatory | Public Service Alliance of Canada |
| Communications | |
| Data Processing | |
| Office Equipment | |
| Secretarial, Stenographic and Typing | |

## Dispute Resolution Process

| Certified Bargaining Agent | Approximate Number of Employees in Bargaining Units | Number of Bargaining Units | Process* Specified |
|---|---|---|---|
| Public Service Alliance of Canada | 175,847 | 81 | 19A<br>62C |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 19,840 | 32 | 4A<br>28C |
| International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 | 2,970 | 1 | C |
| Economists', Sociologists' and Statisticians' Association | 2,477 | 1 | A |
| Canadian Air Traffic Control Association | 2,049 | 1 | A |
| Research Council Employees' Association | 1,815 | 9 | A |
| Canadian Merchant Service Guild | 1,474 | 1 | C |
| Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) | 1,431 | 1 | C |
| Canadian Association of Professional Radio Operators | 1,218 | 1 | A |
| Canadian Union of Professional and Technical Employees | 1,166 | 4 | C |
| Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada | 1,049 | 1 | C |
| Professional Association of Foreign Service Officers | 928 | 1 | A |
| Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) | 797 | 1 | C |
| United Food and Commercial Workers Union, Local 1973 | 577 | 7 | A |
| Aircraft Operations Group Association | 509 | 1 | A |

| Certified Bargaining Agent | Approximate Number of Employees in Bargaining Units | Number of Bargaining Units | Process* Specified |
|---|---|---|---|
| Syndicat général du cinéma et de la télévision | 326 | 1 | A |
| United Food and Commercial Workers, Local 206 | 254 | 2 | A |
| Canadian Union of Public Employees, Local 2656 | 230 | 2 | A |
| United Food and Commercial Workers, Local 1518 | 176 | 3 | 2A |
| Commercial Workers Union, Local 486 | 172 | 2 | A |
| United Food and Commercial Workers Union, Local 1979 | 104 | 1 | A |
| United Food and Commercial Workers, Local 401 | 90 | 2 | A |
| Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832 | 89 | 1 | A |
| Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397 | 50 | 1 | A |
| United Food and Commercial Workers, Local 1400 | 29 | 1 | A |
| | | | **59A** |
| **TOTAL** | **215,667** | **159** | **99C** |

*A — Arbitration

C — Conciliation board

At year end there was one bargaining unit for which the dispute process specification had not yet been made.

3

**Alteration of Dispute Resolution Process**
**April 1, 1985 — March 31, 1986**

| Bargaining Unit | Estimated No. of Employees | Parties | Alteration* |
|---|---|---|---|
| Administrative Services | 8,589 | PSAC-TB | A to C |
| Architecture and Town Planning | 347 | PIPSC-TB | A to C |
| Mathematics | 179 | PIPSC-TB | A to C |
| Meteorology | 558 | PIPSC-TB | C to A |
| TOTAL | 9,673 | | |

* A — Arbitration
C — Conciliation board

# 4

**Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process**

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| *Treasury Board as employer* | | |
| Actuarial Science | 23 | PIPSC |
| Administrative Services | 8,589 | PSAC |
| Agriculture | 267 | PIPSC |
| Architecture and Town Planning | 347 | PIPSC |
| Biological Sciences | 1,135 | PIPSC |
| Chemistry | 393 | PIPSC |
| Clerical and Regulatory | 50,462 | PSAC |
| Communications | 688 | PSAC |
| Computer Systems Administration | 3,323 | PIPSC |
| Correctional | | |
| — Supervisory | 498 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 4,300 | PSAC |
| Data Processing | 3,232 | PSAC |
| Defence Scientific Service | 528 | PIPSC |
| Dentistry | 41 | PIPSC |
| Drafting and Illustration | 1,726 | PSAC |
| Educational Support | 51 | PSAC |
| Electronics | 2,970 | IBEW (Local 2228) |
| Engineering and Land Survey | 2,702 | PIPSC |
| Engineering and Scientific Support | 7,511 | PSAC |
| Firefighters | | |
| — Supervisory | 109 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 1,277 | PSAC |
| Forestry | 156 | PIPSC |
| General Labour and Trades | | |
| — Supervisory | 2,118 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 14,522 | PSAC |
| General Services | | |
| — Supervisory | 1,537 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 9,696 | PSAC |
| General Technical | 3,172 | PSAC |
| Heating, Power & Stationary Plant Operation | | |
| — Supervisory | 200 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 1,882 | PSAC |
| Historical Research | 284 | PIPSC |
| Home Economics | 47 | PIPSC |
| Hospital Services | | |
| — Supervisory | 100 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 1,546 | PSAC |

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| *Treasury Board as employer* | | |
| Information Services | 1,186 | PSAC |
| Library Science | 485 | PSAC |
| Lightkeepers | | |
| — Supervisory | 165 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 232 | PSAC |
| Mathematics | 179 | PIPSC |
| Nursing | 1,686 | PIPSC |
| Occupational & Physical Therapy | 25 | PIPSC |
| Office Equipment | 409 | PSAC |
| Pharmacy | 57 | PIPSC |
| Photography | 158 | PSAC |
| Physical Sciences | 893 | PIPSC |
| Primary Products Inspection | 2,784 | PSAC |
| Printing Operations | | |
| — Supervisory | 87 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 1,049 | CGAU |
| Programme Administration | 24,686 | PSAC |
| Psychology | 110 | PIPSC |
| Purchasing and Supply | 1,964 | PSAC |
| Scientific Regulation | 443 | PIPSC |
| Scientific Research | 2,022 | PIPSC |
| Secretarial, Stenographic and Typing | 12,036 | PSAC |
| Ships Crews | | |
| — Supervisory | 507 | PSAC |
| — Non-Supervisory | 2,432 | PSAC |
| Ships Officers | 1,474 | CMSG |
| Ship Repair (East) | 1,431 | FGDTLC (East) |
| Ship Repair (Esquimalt, B.C.) | 797 | FGDTLC (Esquimalt, B.C.) |
| Social Science Support | 2,207 | PSAC |
| Social Work | 133 | PIPSC |
| Technical Inspection | 1,465 | PSAC |
| Translation | 1,133 | CUPTE |
| Veterinary Science | 616 | PIPSC |
| Welfare Programme | 1,781 | PSAC |
| | 190,064 | |
| *Office of the Auditor General of Canada as employer* | | |
| Operational Category — Certain Employees | 0 | PSAC |
| *Northern Canada Power Commission as employer* | | |
| Operational Category — Non-Supervisory | 146 | PSAC |
| *Medical Research Council as employer* | | |
| Administrative Support Category | 26 | PSAC |

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| *National Research Council as employer* | | |
| Information Services | 43 | PIPSC |
| Librarian Group | 64 | PIPSC |
| Research Officer and Research Council Officer | 1,126 | PIPSC |
| Translation | 7 | PIPSC |
| | 1,240 | |
| *National Film Board as employer* | | |
| Administrative & Foreign Service Category | 118 | PIPSC |
| Scientific and Professional Category | 11 | PIPSC |
| | 129 | |
| *Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer* | | |
| Administrative Support Category—Certain Employees (Operators) | 36 | PSAC |
| *Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer* | | |
| Administrative Support Category —CFB Bagotville | 8 | PSAC |
| Operational Category —CFB Bagotville | 32 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Gagetown | 13 | PSAC |
| Administrative Support Category —CFB Goose Bay | 5 | PSAC |
| Operational Category — CFB Goose Bay | 36 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Kingston | 11 | PSAC |
| Operational Category — CFB Kingston | 91 | PSAC |
| Operational Category — CFB Montreal | 55 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Ottawa | 29 | PSAC |
| Administrative Support Category — NDHQ Ottawa | 22 | PSAC |
| Operational Category — NDHQ Ottawa | 4 | PSAC |
| Technical Category — NDHQ Ottawa | 6 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Petawawa | 15 | PSAC |
| Operational Category — CFB Petawawa | 151 | PSAC |

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| Operational Category — CFB Saint-Jean | 59 | PSAC |
| Operational Category — CFB Suffield | 22 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Toronto | 8 | PSAC |
| Operational Category — CFB Toronto | 34 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Trenton | 11 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Valcartier | 13 | PSAC |
| Operational Category — CFB Valcartier | 146 | PSAC |
| Administrative Support Category — CFB Winnipeg | 9 | PSAC |
| | 780 | |
| *Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer* | | |
| Administrative and Foreign Service Category | 15 | CUPTE |
| Administrative Support Category | 13 | CUPTE |
| Scientific and Professional Category | 5 | CUPTE |
| | 33 | |
| | 2,390 | |
| **TOTAL** | **192,454** | |

**Bargaining Units Specifying Arbitration Process**

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| *Treasury Board as employer* | | |
| Aircraft Operations | 509 | AOGA |
| Air Traffic Control | 2,049 | CATCA |
| Auditing | 2,869 | PSAC |
| Commerce | 2,237 | PIPSC |
| Economics, Sociology & Statistics | 2,477 | ESSA |
| Education | 2,377 | PSAC |
| Financial Administration | 2,328 | PSAC |
| Foreign Affairs | 928 | PAFSO |
| Law | 36 | PIPSC |
| Meteorology | 558 | PIPSC |
| Medicine | 230 | PIPSC |
| Radio Operation | 1,218 | CAPRO |
| | 17,816 | |
| *Office of the Auditor General of Canada as employer* | | |
| Administrative & Foreign Service Category — Certain Employees | 23 | PSAC |
| Administrative Support Category — Certain Employees | 105 | PSAC |
| Scientific & Professional Category | 202 | PSAC |
| | 330 | |
| *National Research Council as employer* | | |
| Administrative Services | 34 | RCEA |
| Clerical & Office Equipment | 385 | RCEA |
| Computer Systems Administration | 74 | RCEA |
| Data Processing | 22 | RCEA |
| Operational Category | | |
| — Supervisory | 31 | RCEA |
| — Non-Supervisory | 225 | RCEA |
| Purchasing and Supply Group | 27 | RCEA |
| Secretarial, Stenographic & Typing | 124 | RCEA |
| Technical Category | 893 | RCEA |
| | 1,815 | |

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| *National Film Board as employer* | | |
| Administrative Support Category | 164 | CUPE Local 2656 |
| Operational Category | 66 | CUPE Local 2656 |
| Technical Category | 326 | SGCT |
| | 556 | |
| *Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer* | | |
| Administrative & Foreign Service Category | 326 | PSAC |
| Administrative Support Category — Certain Employees (Non-Operators) | 114 | PSAC |
| Operational Category | 17 | PSAC |
| Scientific and Professional Category — Professional Engineers | 37 | PSAC |
| Technical Category | 89 | PSAC |
| | 583 | |
| *Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer* | | |
| Operational Category — CFB Borden | 232 | UFCW Local 206 |
| Operational Category — CFB Calgary | 50 | AFCWU Local 397 |
| Operational Category — CFB Chatham | 31 | UFCWU Local 1973 |
| Administrative Support Category — CFB Chilliwack | 9 | PSAC |
| Operational Category — CFB Comox | 48 | UFCWU Local 1518 |
| Operational Category — CFB Cornwallis | 71 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Edmonton | 63 | UFCWU Local 401 |
| Operational Category — CFB Esquimalt | 65 | UFCWU Local 1518 |
| Operational Category — CFB Gagetown | 160 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Greenwood | 101 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Halifax | 130 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Moose Jaw | 29 | UFCWU Local 1400 |
| Operational Category — CFB North Bay | 22 | UFCWU Local 206 |

| Bargaining Unit | Estimate of Number of Employees | Bargaining Agent |
|---|---|---|
| Operational Category — NDMC Ottawa | 9 | CWU Local 486 |
| Operational Category — CFB Ottawa | 163 | CWU Local 486 |
| Operational Category — CFB Shearwater | 51 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Shilo | 89 | MFCW Local 832 |
| Operational Category — CFB Summerside | 33 | UFCWU Local 1973 |
| Operational Category — CFB Trenton | 104 | UFCWU Local 1979 |
| Operational Category — CFB Wainwright | 27 | UFCWU Local 401 |
| | 1,487 | |
| *Social Sciences and Humanities Research Council as employer* | | |
| Administrative Support Category<br>— Clerical and Regulatory<br>— Data Processing<br>— Secretarial, Stenographic and Typing | 48 | PSAC |
| Administrative & Foreign Service Category<br>— Administrative Services<br>— Computer Systems Administration<br>— Financial Services<br>— Information Services<br>— Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer | 40 | PSAC |
| | 88 | |
| *Canadian Security Intelligence Service as employer* | | |
| Administrative Support Category<br>— Clerical and Regulatory<br>— Communications<br>— Data Processing<br>— Office Equipment<br>— Secretarial, Stenographic and Typing | 475 | PSAC |
| | 5,334 | |
| **TOTAL** | **23,150** | |

# 6

## Arbitration Referrals, April 1, 1985 — March 31, 1986

| Bargaining Unit | Bargaining Agent | Employer | Settled prior to Hearing | Arbitral Award | Carried Over to Next Fiscal Year |
|---|---|---|---|---|---|
| *Carried over from 1984-85* | | | | | |
| Architecture & Town Planning | PIPSC* | TB | | X | |
| Commerce | PIPSC* | TB | | X | |
| Medicine | PIPSC* | TB | | X | |
| *Filed in 1985-86* | | | | | |
| Operational Category (CFB Borden) | UFCWU(206)* | SNPF | X | | |
| Foreign Affairs | PAFSO* | TB | | X | |
| Administrative & Foreign Service Category | PSAC* | CSE | | X | |
| Law | PIPSC* | TB | X | | |
| Operational Category | PSAC* | CSE | | X | |
| Administrative & Foreign Service Category | PSAC* | SSHRC | | X | |
| Administrative Support Category | PSAC* | SSHRC | | X | |
| Radio Operation | CAPRO* | TB | | X | |
| Purchasing & Supply | RCEA* | NRC | X | | |
| Aircraft Operations | AOGA* | TB | | X | |
| Auditing | PSAC | TB* | | X | |
| Financial Administration | PSAC* | TB | | X | |
| Scientific & Professional Category | PSAC* | CSE | X | | |
| Education | PSAC* | TB | | | X |
| Operational Category (CFB Moose Jaw) | UFCWU(1400)* | SNPF | | | X |
| Technical Category | PSAC* | CSE | | | X |
| Administrative Support Category (Non-Operators) | PSAC* | CSE | | | X |
| Operational Category | PSAC* | CSE | | | X |

* Indicates party requesting arbitration

7

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category**
**Treasury Board as Employer**

| Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|
| Scientific & Professional | 28 | 21,119 | 2,163 | 23,282 | 9.29 |
| Administrative & Foreign Service | 10 | 48,155 | 7,663 | 55,818 | 13.72 |
| Technical | 13 | 27,294 | 865 | 28,159 | 3.07 |
| Admininistrative Support | 5 | 66,827 | 4,592 | 71,419 | 6.42 |
| Operational | 20 | 44,485 | 382 | 44,867 | 0.85 |
| **Total** | **76** | **207,880** | **15,665** | **223,545** | **7.00%** |

8

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category**
**Treasury Board as Employer**

| Bargaining Agent | Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PIPSC | Scientific & Prof. | 24 | 12,911 | 1,541 | 14,452 | 10.66 |
| | Admin. & Foreign Serv. | 2 | 5,560 | 199 | 5,759 | 3.45 |
| PSAC | Scientific & Prof. | 3 | 5,731 | 544 | 6,275 | 8.66 |
| | Admin. & Foreign Serv. | 6 | 40,534 | 7,268 | 47,802 | 15.20 |
| | Technical | 8 | 19,074 | 390 | 19,464 | 2.00 |
| | Admin. Support | 5 | 66,827 | 4,592 | 71,419 | 6.42 |
| | Operational | 17 | 41,208 | 273 | 41,481 | 0.65 |
| PAFSO | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 928 | 81 | 1,009 | 8.02 |
| CATCA | Technical | 1 | 2,049 | 189 | 2,238 | 8.44 |
| IBEW Local 2228 | Technical | 1 | 2,970 | 99 | 3,069 | 3.22 |
| CMSG | Technical | 1 | 1,474 | 120 | 1,594 | 7.52 |
| CGAU | Operational | 1 | 1,049 | 12 | 1,061 | 1.13 |
| FGDTLC(E) | Operational | 1 | 1,431 | 58 | 1,489 | 3.89 |
| FGDTLC (Esq) | Operational | 1 | 797 | 39 | 836 | 4.66 |
| ESSA | Scientific & Prof. | 1 | 2,477 | 78 | 2,555 | 3.09 |
| CUPTE | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 1,133 | 115 | 1,248 | 9.21 |
| CAPRO | Technical | 1 | 1,218 | 19 | 1,237 | 1.53 |
| AOGA | Technical | 1 | 509 | 48 | 557 | 8.61 |
| | **TOTAL** | **76** | **207,880** | **15,665** | **223,545** | **7.00%** |

9

## Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
## Separate Employers

| Bargaining Agent | Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|---|
| NATIONAL FILM BOARD | | | | | | |
| PIPSC | Scientific & Prof. | 1 | 11 | 2 | 13 | 15.38 |
| PIPSC | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 118 | 35 | 153 | 22.87 |
| SGCT | Technical | 1 | 326 | 29 | 355 | 8.16 |
| CUPE Local 2656 | Admin. Support | 1 | 164 | 36 | 200 | 18.00 |
| CUPE Local 2656 | Operational | 1 | 66 | 1 | 67 | 1.49 |
| | TOTAL | 5 | 685 | 103 | 788 | 13.07% |
| NATIONAL RESEARCH COUNCIL | | | | | | |
| PIPSC | Scientific & Prof. | 2 | 1,190 | 27 | 1,217 | 2.21 |
| PIPSC | Admin. & Foreign Serv. | 2 | 50 | 0 | 50 | 0.00 |
| RCEA | Admin. & Foreign Serv. | 3 | 135 | 28 | 163 | 17.17 |
| RCEA | Technical | 1 | 893 | 2 | 895 | 0.22 |
| RCEA | Admin. Support | 3 | 531 | 64 | 595 | 10.75 |
| RCEA | Operational | 2 | 256 | 0 | 256 | 0.00 |
| | TOTAL | 13 | 3,055 | 121 | 3,176 | 3.80% |
| NORTHERN CANADA POWER COMMISSION | | | | | | |
| PSAC | Operational Category Non-Supervisory | 1 | 146 | 0 | 146 | 0.00% |
| COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE | | | | | | |
| PSAC | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 326 | 6 | 332 | 1.80 |
| PSAC | Technical | 1 | 89 | 0 | 89 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support (Operators) | 1 | 36 | 0 | 36 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support (Non-Operators) | 1 | 114 | 14 | 128 | 10.93 |
| PSAC | Operational | 1 | 17 | 0 | 17 | 0.00 |
| PSAC | Scientific & Prof. (Professional Engineers) | 1 | 37 | 0 | 37 | 0.00 |
| | TOTAL | 6 | 619 | 20 | 639 | 3.12% |

| Bargaining Agent | Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL** | | | | | | |
| PSAC | Scientific & Prof. | 1 | 202 | 0 | 202 | 0.00 |
| PSAC | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 23 | 12 | 35 | 34.28 |
| PSAC | Admin. Support | 1 | 105 | 32 | 137 | 23.35 |
| PSAC | Operational | 1 | 0 | 0 | 0 | 0.00 |
| | TOTAL | 4 | 330 | 44 | 374 | 11.76% |
| **SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL** | | | | | | |
| PSAC | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 40 | 4 | 44 | 9.09 |
| PSAC | Admin. Support | 1 | 48 | 3 | 51 | 5.88 |
| | TOTAL | 2 | 88 | 7 | 95 | 7.36% |
| **STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES** | | | | | | |
| PSAC | Admin. Support — CFB Bagotville | 1 | 8 | 0 | 8 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Bagotville | 1 | 32 | 0 | 32 | 0.00 |
| UFCW Local 206 | Operational — CFB Borden | 1 | 232 | 1 | 233 | 0.42 |
| AFCWU Local 397 | Operational — CFB Calgary | 1 | 50 | 0 | 50 | 0.00 |
| UFCWU Local 1973 | Operational —CFB Chatham | 1 | 31 | 1 | 32 | 3.12 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Chilliwack | 1 | 9 | 0 | 9 | 0.00 |
| UFCW Local 1518 | Operational — CFB Chilliwack | 1 | 63 | 1 | 64 | 1.56 |
| UFCW Local 1518 | Operational — CFB Comox | 1 | 48 | 0 | 48 | 0.00 |
| UFCWU Local 1973 | Operational — CFB Cornwallis | 1 | 71 | 0 | 71 | 0.00 |
| UFCWU Local 401 | Operational — CFB Edmonton | 1 | 63 | 0 | 63 | 0.00 |
| UFCW Local 1518 | Operational — CFB Esquimalt | 1 | 65 | 6 | 71 | 8.45 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Gagetown | 1 | 13 | 1 | 14 | 7.14 |
| UFCWU Local 1973 | Operational —CFB Gagetown | 1 | 160 | 3 | 163 | 1.84 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Goose Bay | 1 | 5 | 0 | 5 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Goose Bay | 1 | 36 | 0 | 36 | 0.00 |
| UFCWU Local 1973 | Operational — CFB Greenwood | 1 | 101 | 1 | 102 | 0.98 |
| UFCW Local 1973 | Operational — CFB Halifax | 1 | 130 | 9 | 139 | 6.47 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Kingston | 1 | 11 | 1 | 12 | 8.33 |

| Bargaining Agent | Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PSAC | Operational —CFB Kingston | 1 | 91 | 0 | 91 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Montreal | 1 | 55 | 0 | 55 | 0.00 |
| UFCW Local 1400 | Operational — CFB Moose Jaw | 1 | 29 | 3 | 32 | 9.37 |
| UFCW Local 206 | Operational — CFB North Bay | 1 | 22 | 0 | 22 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support — NDHQ Ottawa | 1 | 22 | 2 | 24 | 8.33 |
| PSAC | Operational —NDHQ Ottawa | 1 | 4 | 0 | 4 | 0.00 |
| PSAC | Technical — NDHQ Ottawa | 1 | 6 | 0 | 6 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Ottawa | 1 | 29 | 0 | 29 | 0.00 |
| CWU Local 486 | Operational — CFB Ottawa | 1 | 163 | 2 | 165 | 1.21 |
| CWU Local 486 | Operational — NDMC Ottawa | 1 | 9 | 2 | 11 | 18.18 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Petawawa | 1 | 15 | 1 | 16 | 6.25 |
| PSAC | Operational — CFB Petawawa | 1 | 151 | 0 | 151 | 0.00 |
| UFCWU Local 1973 | Operational — CFB Shearwater | 1 | 51 | 2 | 53 | 3.77 |
| PSAC | Operational — CFB Saint-Jean | 1 | 59 | 0 | 59 | 0.00 |
| MFCW Local 832 | Operational — CFB Shilo | 1 | 89 | 0 | 89 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Suffield | 1 | 22 | 0 | 22 | 0.00 |
| UFCWU Local 1973 | Operational — CFB Summerside | 1 | 33 | 0 | 33 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Trenton | 1 | 11 | 0 | 11 | 0.00 |
| UFCWU Local 1979 | Operational — CFB Trenton | 1 | 104 | 0 | 104 | 0.00 |
| PSAC | Admin. Support — CFB Toronto | 1 | 8 | 0 | 8 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Toronto | 1 | 34 | 0 | 34 | 0.00 |
| PSAC | Operational — CFB Valcartier | 1 | 146 | 5 | 151 | 3.31 |
| UFCW Local 401 PSAC | Admin. Support — CFB Valcartier Operational — CFB Wainwright Admin. Support | 1 | 13 | 4 | 17 | 23.52 |
| | — CFB Winnipeg | 1 | 27 | 1 | 29 | 3.44 |
| | | 1 | 9 | 0 | 9 | 0.00 |
| | TOTAL | 43 | 2,330 | 46 | 2,376 | 1.93% |

| Bargaining Agent | Category | Number of Bargaining Units | Approximate Number of Employees in Units | Number of Employees Excluded | Total | % Excluded |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN | | | | | | |
| CUPTE | Admin. & Foreign Serv. | 1 | 15 | 6 | 21 | 28.57 |
| CUPTE | Admin. Support | 1 | 13 | 4 | 17 | 23.52 |
| CUPTE | Scientific and Professional | 1 | 5 | 0 | 5 | 0.00 |
| | TOTAL | 3 | 33 | 10 | 43 | 23.25% |
| MEDICAL RESEARCH COUNCIL | | | | | | |
| PSAC | Admin. Support | 1 | 26 | 2 | 28 | 7.14% |
| | | **78** | **7,312** | **353** | **7,665** | **4.60%** |

# 10

**Adjudication References, April 1, 1967 — March 31, 1986**

| | Interpretations para. 91(1)(a) | Discipline para. 91(1)(b) | Party & Party Sec. 98 | Total |
|---|---|---|---|---|
| 1967-68 | — | 38 | — | 38 |
| 1968-69 | 18 | 46 | 2 | 66 |
| 1969-70 | 95 | 45 | 6 | 146 |
| 1970-71 | 153 | 22 | 4 | 179 |
| 1971-72 | 142 | 29 | 7 | 178 |
| 1972-73 | 114 | 46 | 16 | 176 |
| 1973-74 | 459 | 243 | 17 | 719 |
| 1974-75 | 363 | 89 | 14 | 466 |
| 1975-76 | 231 | 208 | 17 | 456 |
| 1976-77 | 492 | 155 | 59 | 706 |
| 1977-78 | 380 | 211 | 119 | 710 |
| 1978-79 | 1,926 | 424 | 14 | 2,364 |
| 1979-80 | 1,982 | 771 | 64 | 2,817 |
| 1980-81 | 548 | 605 | 23 | 1,176 |
| 1981-82 | 1,381 | 1,574 | 13 | 2,968 |
| 1982-83 | 546 | 623 | 7 | 1,176 |
| 1983-84 | 465 | 193 | 15 | 673 |
| 1984-85 | 285 | 176 | 8 | 469 |
| 1985-86 | 478 | 218 | 11 | 707 |
| **TOTAL** | **10,058** | **5,716** | **416** | **16,190** |

# 11

**Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1986**

| Fiscal Year | Brought Forward | Post* Office | Other* Sources | Overall Total | Dispositions Total | Carried Over |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1977-78 | 600 | 425 | 300 | 1,325 | 775 | |
| 1978-79 | 550 | 2,150 | 200 | 2,900 | 750 | |
| 1979-80 | 2,150 | 2,475 | 350 | 4,975 | 1,550 | |
| 1980-81 | 3,425 | 775 | 400 | 4,600 | 2,725 | |
| 1981-82 | 1,875 | 1,150 | 1,800 | 4,825 | 1,525 | |
| 1982-83 | 3,305 | 235 | 940 | 4,480 | 1,750 | |
| 1983-84 | 2,730 | 0 | 675 | 3,405 | 840 | |
| 1984-85 | 2,567 | 0 | 469 | 3,036 | 2,184 | |
| 1985-86 | 852 | 0 | 707 | 1,559 | 935 | 624 |

* new references received

# 12

## Conciliation, Mediation, Examination 1985-86

| | | | | Bargaining Units Involved |
|---|---|---|---|---|
| A. | CONCILIATORS | | | |
| | Requests from | — employers | 15 | 54 |
| | | — bargaining agents | 13 | 33 |
| | | — joint | 1 | 1 |
| | Total | | 29 | 88 |
| | Appointments concurred with by both parties | | 12 | 31 |
| | Full settlement reached | — with conciliator | 5 | 22 |
| | | — following conciliation | 0 | 0 |
| | Partial settlement reached | | 6 | 8 |
| | No appointment made | | 15 | 54 |
| | Appointment pending | | 3 | 4 |
| B. | CONCILIATION BOARDS | | | |
| | Request from | — employers | 0 | 0 |
| | | — bargaining agents | 34 | 42 |
| | | — joint | 1 | 1 |
| | Total | | 35 | 43 |
| | Settlement prior to board hearing | | 5 | 7 |
| | Settlement reached with board | | 1 | 1 |
| | Reports issued | | 4 | 5 |
| | Reports pending | | 2 | 3 |
| | Board appointment pending | | 23 | 27 |

| | | | Bargaining Units Involved |
|---|---|---|---|
| C. | **MEDIATORS** | | |
| | Appointments made | 2 | 2 |
| | Full settlement reached — with mediation | 0 | 0 |
| | — following mediation | 1 | 1 |
| | Partial settlement reached | 1 | 1 |
| D. | **EXAMINATIONS** | | |
| | Completed examinations | 19 | |

# 13

## PAY RESEARCH BUREAU
### Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

**Published twice a year:**
(March 1, August 15)

**AUTOCODS-I**

Engineers
Physical Scientists
Computer Systems Administrators
Financial Administrators
Draftspersons
Clerks
Data Processors
Secretaries, Stenographers, and Typists
Labourers
Stationary Engineers

**AUTOCODS-II**

Research Scientists
Economists-Statisticians
Chemists
Translators
Information Officers
Purchasing Agents
Electronics Technicians and Technologists
Technical Support Staff

**Published once a year:**
(March 1 or August 15)

**SINGLE CLASSES**

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Auditors
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

**HEALTH CLASSES**

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Welfare Programmers
Technicians in Hospitals
Hospital Services Staff

| Information Published* | |
|---|---|
| Aggregated salaries for each class surveyed: | |
| — Canada-wide | Percentage change in salaries over previous year |
| — By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia) | Salary ranges |
| — By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service) | Rates of pay by years from bachelor graduation |
| — By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver) | Collective agreement coverage |
| | Expiry dates |
| | Hours of work |

* The type of information published varies from class to class.

# 14

## PAY RESEARCH BUREAU
### Benefits and Conditions of Employment Survey

| Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed | Information Published |
|---|---|
| — Health Insurance Plans: provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans | — Premium payment share; Major medical coverage; Dental plan coverage; Sick leave and indemnity provisions; Formula for disability payments |
| — Life Insurance and Related Plans | — Amounts of life insurance provided; Premium sharing provisions |
| — Pension Plans (privately sponsored) and Retirement Savings Plans | — Rates of contribution and by whom; Pension calculation formula; Vesting provisions; Relationship with C/QPP; Early retirement provisions; Benefits for survivors; Data on post retirement adjustments |
| — Holidays, Vacations; Educational, Personal, Bereavement Leave; Severance Payments | — Number of holidays per year granted; Vacation entitlements by length of service and related policies; Employer payments for education leave, tuition fees; Death in family leave provisions; Special payments on termination of employment |
| — Pay Supplements for: overtime; shift work; stand-by; call-back; weekend work; acting pay | — Rate premium for various situations, usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; Level of pay for acting situation |
| — Hours of Work | — Number of scheduled hours of work |
| — Compensation for Part-Time Work | — Hours worked; Policies on provision of benefits such as insurance, pensions, vacations, overtime rates |
| — Occupational Health and Safety | — Work hazards and injury prevention; Employee assistance programs; Health promotion, maintenance and education |

# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

# DIX-NEUVIÈME RAPPORT ANNUEL

# 1985-1986

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. SR1-1986

ISBN 0-662-54751-9

## PRÉSIDENT

Ian Deans

## VICE-PRÉSIDENT

J.-M. Cantin, c.r.

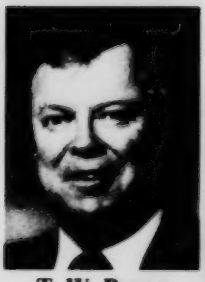
## PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M. Bendel

G. D'Avignon

W. L. Nisbet, c.r.

## MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown

J. Galipeault

M. Korngold Wexler

D. Kwavnick

R. C. Young

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique depuis septembre 1986

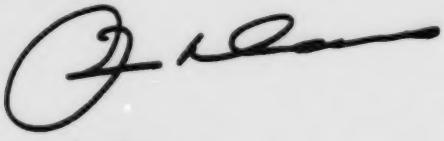
Monsieur Don Mazankowski
Président du Conseil privé
de la Reine au Canada et
Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-neuvième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

## COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU 31 MARS 1986

*Président:* J.H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

*Présidents suppléants:* M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

*Membres à plein temps:* T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

*Membres à temps partiel:* R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r., J.D. O'Shea, c.r., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

### GROUPES D'ARBITRAGE

*Représentant les intérêts de l'employeur:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, c.r., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau

*Représentant les intérêts des employés:* L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

### PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

| | |
|---|---|
| *Avocat général:* | J.E. McCormick |
| *Secrétaire-greffier:* | G.E. Plant |
| *Directeur des services de médiation:* | K. Strike |
| *Directeur de l'administration:* | L. Labrecque |

### BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

| | |
|---|---|
| *Directeur général:* | R.C. Des Lauriers |
| *Directeur des opérations:* | J.T. Cunningham |
| *Directeur de la recherche:* | F. Quinet |

### CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général:* D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES


| | PAGE |
|---|---|
| **A. INTRODUCTION** | 1 |
| Résumé des activités de l'année | 1 |
| Administration des relations de travail | 2 |
| Bureau de recherches sur les traitements | 3 |
| Secrétariat du Conseil national mixte | 4 |
| **B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS** | 5 |
| Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur | 5 |
| Détermination de l'affiliation aux unités de négociation | 7 |
| Annulation de l'accréditation | 8 |
| Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles | 9 |
| Choix de la méthode de règlement des différends | 10 |
| Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public | 12 |
| Déclaration des droits de successeur | 14 |
| Affaires en vertu de l'article 18 de la Loi | 15 |
| Demandes de révision des décisions de la Commission | 18 |
| Demandes de prolongation de délai | 19 |
| Plaintes en vertu de l'article 20 de la Loi | 20 |
| **C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS** | 23 |
| **D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS** | 27 |

**E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS** 29
Conciliation 30
Bureaux de conciliation 31
Médiations 32
Examens 32

**F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS** 35

**G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS** 39
Questions de statut et de compétence 39
Questions de preuve et de procédure 43
Mesures disciplinaires 46
Interprétation et application des conventions 50
Affaires renvoyées à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi 57

**H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES** 59
Objets de la décision arbitrale 59
Application de la Charte canadienne des droits et libertés 59
Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions 60
Autres conclusions importantes 62

**I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION** 63
Généralités 63
Sécurité d'emploi et changements technologiques 64
Application de la Charte canadienne des droits et libertés 64
Questions négociables 65
Questions non négociables 66
Questions litigieuses renvoyées à un bureau de conciliation sous réserve d'avertissements 70

**J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES** 71

**K. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS** 75

Introduction 75

Consultation des parties à la négociation collective 76

Programme à l'intention des parties à la négociation collective 77

Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 78

Travaux de recherche 79

Communication avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique 80

**APPENDICE (TABLEAUX)** 81

# A

# INTRODUCTION

## RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

**A-1** L'adoption de procédures de négociation particulières par le Conseil du Trésor à titre d'employeur, et les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFP), a constitué l'événement marquant de l'année. Le Conseil du Trésor a en effet conclu deux accords distincts avec chacun de ces syndicats au début de l'année. L'accord intervenu avec l'AFPC prévoit un système de négociation collective à deux phases. Ainsi, dans un premier temps, il y a négociation d'une convention cadre dont les clauses s'appliquent à toutes les unités et, dans un deuxième temps, un nombre limité de sujets précis sont négociés au nom de chaque unité. Quant à l'accord conclu avec l'IPFP, il prévoit la négociation globale de tous les points en litige au nom de 18 unités précises.

**A-2** Il existe 159 unités de négociation formées d'environ 216,000 employés au total et pour lesquelles 25 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Les employés de 83 unités relèvent de 10 employeurs distincts, dont les plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et l'Office national du film. Soixante-seize unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. L'AFPC est l'agent négociateur de 39 de ces unités, dont 36 ont choisi la conciliation/grève comme méthode de règlement des différends. L'IPFP représente 26 unités dont 22 ont également choisi cette méthode.

**A-3** L'AFPC a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour 32 unités comprises dans 25 groupes (sept groupes sont formés d'unités composées de surveillants et de non-surveillants). Ces demandes n'avaient trait qu'à des questions sur lesquelles les négociations de la «deuxième phase» avaient achoppé, c'est-à-dire à des questions propres à chaque unité. Quant aux questions qui devaient faire l'objet des négociations de la «première phase», soit de la convention cadre, les parties ont convenu de proroger les clauses correspondantes de la convention collective qui venait d'expirer.

**A-4** Vers la fin de l'année, des bureaux de conciliation ont été établis à l'égard de trois groupes composés de six unités. Il s'agissait du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes, du groupe des pompiers et de celui des équipages de navire qui, tous, comptent des unités de surveillants et de non-surveillants. Les rapports ayant trait aux deux premiers groupes, qui ont été présentés à la fin de l'année, ont servi de base à une entente. Le rapport concernant le dernier groupe n'a été présenté qu'au début de la nouvelle année financière. À ce moment-là, un certain nombre de demandes d'établissement de bureaux de conciliation étaient encore en cours de traitement.

**A-5** À la fin de l'année, les parties avaient conclu des ententes de principe à la suite de négociations directes menées au nom de trois des plus importants groupes représentés par l'Alliance. Ces trois groupes, qui comptent en tout près de 92,000 employés, sont les suivants: commis aux écritures et aux règlements (50,500 employés); administration des programmes (24,500 employés); et manoeuvres et hommes de métier (16,700 employés). Les ententes de principe ont été ratifiées à la mi-avril 1986.

**A-6** Le Conseil du Trésor et l'Alliance ont conclu des ententes de principe au nom d'autres groupes. La convention cadre était cependant encore en cours de négociation à la fin de l'année. Pour sa part, l'Institut professionnel a conclu des ententes de principe au nom de 18 unités, avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. Ces ententes n'avaient pas encore été ratifiées à la fin de l'année écoulée. En vertu de l'entente conclue entre l'IPFP et le Conseil du Trésor, les questions renvoyées aux bureaux de conciliation établis à l'égard de chacun des 18 groupes sont assujetties à la conciliation exécutoire. Il en va de même des questions devant faire l'objet de la convention cadre que négocient l'AFPC et le Conseil du Trésor et qui sont renvoyées à un bureau de conciliation.

**A-7** L'arbitrage des griefs représente la plus grande partie de la charge de travail quasi judiciaire de la Commission. Au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1986, quelque 705 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage, contre 470 l'année précédente, ce qui représente une augmentation considérable de 50 p. 100. Si l'on y ajoute les 850 qui étaient en instance au 1er avril 1985, on obtient un total approximatif de 1,560 pour l'année. Cependant, la Commission a réussi à en régler plus de 900 par le biais d'auditions, de décisions et d'ententes, de sorte que le nombre de griefs pendants ne s'élevait plus qu'à 624 à la fin de l'année.

## ADMINISTRATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

**A-8** La Commission est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de

travail dans la Fonction publique, qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la Fonction publique fédérale. Elle a pour rôle de faciliter le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective, ainsi que le règlement des autres litiges dont elle est saisie conformément à ladite Loi, et notamment des griefs. La Loi établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à son fonctionnement. Outre le président, le vice-président et les présidents suppléants, dont le nombre est fixé par la Loi, elle compte à l'heure actuelle cinq membres à plein temps et vingt membres à temps partiel. Le président est le fonctionnaire administratif en chef et assume l'entière responsabilité de toutes les questions touchant les activités de la Commission et du Bureau de recherches sur les traitements. Le directeur exécutif du BRT rend compte directement au président des diverses activités de son secteur.

**A-9** Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Depuis l'établissement de la Commission, c'est le président du Conseil privé qui a presque toujours été ainsi désigné. Le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il signe en outre les documents tels que les plans opérationnels de la Commission, le Budget des dépenses et les présentations spéciales adressées au Conseil du Trésor.

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

**A-10** Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et est alors devenu une composante de la Commission du service civil, qu'on appelle aujourd'hui la Commission de la Fonction publique. Le Bureau relève de la Commission des relations de travail depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il a pour mandat de fournir des données sur les taux de rémunération et les conditions de travail applicables aux membres des classes professionnelles que l'on trouve à l'extérieur de la Fonction publique et dont les fonctions sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés aux parties à la négociation, lesquelles s'en servent pour établir la rémunération et les autres conditions de travail des employés membres des diverses unités de négociation. Le directeur exécutif du BRT est directement comptable au président des activités du Bureau. M. Joseph Cunningham a été nommé à ce poste à la fin de janvier 1986. Il remplace l'ancien directeur général, M. Robert Des Lauriers, qui a pris une retraite anticipée.

**A-11** Au cours du deuxième semestre de l'année, le groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration a présenté au groupe chargé de l'examen des programmes un rapport recommandant que 18 années-personnes soient retranchées de l'effectif du Bureau de recherches sur les traitements. Cette recommandation a été approuvée par le Cabinet. Plus particulièrement, le groupe d'étude préconisait l'abolition de la Direction de la recherche au cours de l'année financière 1986-1987, et de la moitié des postes restants de direction et de supervision du Bureau. Un plan quinquennal prévoyant une réduction de sept années-personnes à partir de 1986-1987 avait déjà été approuvé par le Conseil du Trésor. Les deux années-personnes dont la suppression était prévue pour la première année du plan sont comprises dans les 18 dont fait état la décision du Cabinet.

## SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**A-12** La Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au CNM, organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

# B

## AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

### DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

**B-1** Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu 12 demandes d'accréditation qui se sont ajoutées aux 11 reportées de l'année précédente, soit un total de 23.

**B-2** Huit des demandes reportées visaient les membres du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), dont six étaient présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a accrédité l'Alliance pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Valcartier. La Commission lui a accordé la permission de retirer ses cinq autres demandes pour les employés des catégories de l'exploitation, de l'administration et du service extérieur, et du soutien administratif de la BFC de Cold Lake, ainsi que ceux de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Winnipeg et de la BFC de Penhold. La Commission a délivré à la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce un certificat l'accréditant à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax.

**B-3** La dernière demande reportée de l'année précédente, qui visait les employés du Personnel des fonds non publics, a créé un précédent. Elle a été déposée par la section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et rejetée à la suite d'un vote de représentation parmi les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC d'Edmonton. La section locale 401, conformément à l'article 25 de la Loi, a demandé à la Commission de reconsidérer sa décision en soulignant que, même s'il lui manquait un bulletin de vote pour obtenir la majorité des membres de l'unité de négociation en cause, une grande majorité de ceux qui avaient voté lui avaient accordé leurs suffrages. Après avoir examiné les observations des parties, la Commission a agréé la demande. Dans sa révision, la Commission s'est dite disposée à considérer que, dans un vote de représentation, la

«majorité des employés» est la majorité des suffrages réellement exprimés et, ce faisant, elle a changé complètement son interprétation antérieure selon laquelle, dans ce genre de vote, la «majorité des employés» est la majorité de tous les employés ayant droit de vote. En conséquence, elle a annulé sa première décision et accrédité la requérante.

**B-4** À la fin de l'année, les trois demandes restantes reportées de l'année précédente étaient toujours en cours de traitement. Elles émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visaient les interviewers et les interviewers supérieurs que le ministre d'Approvisionnements et Services Canada emploie pour recueillir les données de Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal. Pendant l'année financière à l'étude, la Commission a rejeté une demande présentée par le Conseil du Trésor, en vertu de l'article 25 de la Loi, au sujet d'une série d'ordonnances qu'elle avait rendues à l'égard de ces trois demandes. Une audition a été mise au rôle pour le début de la nouvelle année financière afin de permettre aux parties, entre autres, de présenter des arguments juridiques et des observations complémentaires sur la pertinence des unités de négociation proposées.

**B-5** Sur les 12 demandes reçues au cours de l'année, 10 touchaient les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). La Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Chilliwack. Pendant la même période, la Commission a autorisé l'Alliance à retirer quatre demandes dont trois visaient le même groupe d'employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Chilliwack et l'autre, les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Cold Lake.

**B-6** La Commission a délivré trois certificats accréditant la section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation de Comox, d'Esquimalt et de Chilliwack. Les sections locales 401 et 1400 du même syndicat ont pour leur part été accréditées pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Wainwright et de la BFC de Moose Jaw.

**B-7** À la fin de l'année, la Commission poursuivait ses auditions relatives à la demande d'accréditation présentée par la section locale 183 de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord en vue de représenter certains nettoyeurs travaillant à l'aéroport international Lester B. Pearson à Mississauga (Ontario) qu'elle considérait comme employés conjointement par le Conseil du Trésor et par Canada's Capital Building Services Limited. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est intervenue à titre d'agent négociateur

représentant les nettoyeurs employés par le Conseil du Trésor dans cet aéroport.

**B-8** La demande d'accréditation restante a été déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visait les employés de la catégorie du soutien administratif du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. À la fin de l'année, elle était en cours de traitement.

**B-9** Au cours de l'année précédente, la Commission a accrédité la section locale 1979 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour représenter les employés du Personnel des fonds non publics de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Trenton. L'Alliance de la Fonction publique du Canada en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale qui l'a infirmée et a renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle la reconsidère, pour le motif que quatre personnes, employées au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, auraient dû être incluses dans l'unité de négociation. Or, avec l'inclusion de ces personnes, ni l'Alliance ni la section locale 1979 ne pouvaient prétendre représenter la majorité absolue des employés de l'unité. La Commission a donc révoqué le certificat qu'elle avait délivré à la section locale 1979 et a ordonné la tenue d'un vote de représentation, où elle a donné aux votants le choix entre celle-ci et l'Alliance. À la suite de ce vote, elle a délivré un nouveau certificat à la section locale 1979.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**B-10** En vertu de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou une classe d'employés fait ou non partie d'une unité de négociation. Pendant l'année, deux demandes de ce genre ont été reçues et une a été reportée de l'année précédente.

**B-11** Dans cette dernière, la requérante voulait savoir si un certain employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant à la BFC d'Ottawa devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. La requérante a retiré sa demande à la suite d'une décision de la Commission rendue au sujet d'une affaire d'accréditation et qui a clarifié le statut de l'intéressé.

**B-12** Au cours de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de déterminer si un économiste employé par le Conseil de recherches en sciences humaines était inclus dans l'unité de négociation de la catégorie de l'administration et du service extérieur pour laquelle elle est l'agent négociateur accrédité. L'Alliance était aussi auparavant l'agent négociateur de l'unité de la

catégorie scientifique et professionnelle du Conseil, qui comptait alors deux employés. Quand cette unité n'en a compté qu'un seul, elle n'a plus satisfait à la définition que l'article 2 de la Loi donne des termes «unité de négociation» et l'accréditation de l'Alliance a été révoquée. Dans la décision où elle rejetait ladite demande, la Commission estimait que les dispositions de l'article 32 de la Loi, qui s'appliquent au Conseil en tant qu'employeur distinct, ne permettent pas à une unité de négociation d'inclure des employés membres de catégories d'emplois différentes. Dans sa demande précitée, l'Alliance exprimait aussi le désir que la Commission ne respecte pas les exigences de la Loi, ce que celle-ci ne pouvait pas faire.

**B-13** Dans une autre demande, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a prié la Commission de déterminer si 73 personnes étaient employées dans l'unité de négociation de la catégorie technique de l'Office national du film. Il a par ailleurs allégué que l'employeur avait violé la convention collective en négligeant d'afficher des avis de postes vacants à l'intention des employés de ladite unité. D'un commun accord, les parties ont joint ces affaires au moyen d'un renvoi en vertu de l'article 98 de la Loi. Au 31 mars 1986, ce renvoi avait donné lieu à huit jours d'audition. L'affaire doit se poursuivre l'année prochaine.

## ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

**B-14** Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu cinq demandes d'annulation d'accréditation et deux autres ont été reportées de l'année précédente. Les deux demandes reportées émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant à la BFC de Chatham. Elles ont été réglées à la suite de la tenue de votes de représentation. L'une d'elles, qui était présentée par un employé de la catégorie du soutien administratif, a abouti à l'annulation de l'accréditation de la section 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Dans le cas de l'autre, déposée par un employé de la catégorie de l'exploitation, la Commission n'a pas été convaincue que la majorité des membres de l'unité ayant droit de vote ne souhaitaient plus que la section locale 1973 continue à les représenter à titre d'agent négociateur; la demande a donc été rejetée.

**B-15** Deux des demandes reçues, cette année ont été déposées par plusieurs employés du groupe de traitement mécanique des données du Service canadien du renseignement de sécurité. La Commission a interprété leur lettre comme réclamant l'annulation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. À l'audition, leur représentant a informé la Commission que les employés avaient plutôt cherché dans ladite lettre à savoir si l'Alliance détenait un droit quelconque de négocier en leur nom. La Commission a estimé qu'elle n'a l'autorité de statuer sur ce point que dans le contexte d'une affaire

prévue dans les limites de sa compétence. Comme elle n'a été saisie d'aucune, elle a mis fin à l'instance. La seconde demande qui concernait le même groupe, a été mise au rôle pour le début de la prochaine année financière.

**B-16** Un employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, a présenté une demande visant à annuler l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de la catégorie du soutien administratif. La Commission a rejeté cette demande à la suite d'un vote de représentation. La preuve produite devant elle ne l'a pas convaincue qu'une majorité des membres de l'unité de négocation ayant droit de vote ne désiraient plus que l'Alliance les représente à titre d'agent négociateur.

**B-17** Les deux demandes restantes déposées par les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) réclamaient l'annulation des certificats d'accréditation que la Commission a délivrés, au cours de l'année, à l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Chilliwack, et à la section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Comox. À la fin de l'année, ces deux demandes étaient en cours de traitement.

## DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**B-18** La définition du terme «employé» que donne l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négocation, les personnes «préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine, au moment de l'accréditation, quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, d'autres personnes peuvent être désignées suivant des «listes de mise à jour» que l'employeur présente. L'agent négociateur représentant l'unité peut s'opposer à la désignation de l'une ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche la question en se fondant, généralement, sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties.

**B-19** Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 730 listes de ce genre à l'égard de 57 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 27 visant 14 unités de négocation. Ordinairement, les listes de remplacement ne suscitent aucune opposition de la part des

agents négociateurs. Toutefois, ils s'opposent souvent aux propositions de nouvelles personnes à exclure des unités de négociation. Pendant l'année à l'étude, dans 11 de ces cas, la Commission a nommé des examinateurs pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités des 32 employés en cause et a rendu trois décisions touchant trois personnes.

**B-20** Au terme de l'année écoulée, la Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre de représentante de l'unité de négociation composée de tous les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) membres de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Suffield (Alberta). À ce moment-là, l'employeur a proposé d'exclure cinq personnes de l'unité pour le motif qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Alliance en a exclu une, mais s'est opposée à l'exclusion des quatre autres. Comme la détermination du statut de ces personnes ne risquait pas d'amoindrir la position majoritaire de l'Alliance, la Commission lui a délivré un certificat d'accréditation. Elle a ensuite nommé un examinateur pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités de ces quatre employés. Elle a attendu que l'examinateur lui ait remis son rapport, ainsi qu'aux parties, pour entendre les arguments de ces dernières. Après quoi, elle a estimé qu'aucun des quatre employés ne devait être exclu de l'unité de négociation en tant que personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

**B-21** Dans un cas semblable, la Commission a accrédité l'Alliance à titre d'agent négociateur de tous les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) compris dans la catégorie du soutien administratif et travaillant à Ottawa. Après avoir reçu le rapport de l'examinateur, elle a entendu des observations à l'égard de deux personnes proposées pour l'exclusion. Pour l'une, la Commission a mis fin à l'affaire parce que l'intéressée ne remplissait plus les fonctions sur lesquelles se fondait la proposition de son exclusion; pour l'autre, elle a fait droit à l'opposition de l'agent négociateur.

## CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

**B-22** Aux termes de la Loi, les agents négociateurs, une fois accrédités, ont la prérogative exclusive de choisir entre deux méthodes de règlement des différends: l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation. S'ils choisissent la seconde, les employés peuvent déclencher une grève légale sept jours après que le Président a reçu le rapport du bureau de conciliation. La possibilité de recourir à ce droit dépend en réalité du nombre d'employés désignés dans l'unité de négociation dont l'exécution du travail est jugé nécessaire pour la sûreté ou la sécurité du public. La Loi prévoit aussi qu'avant chaque série de

négociations, l'agent négociateur peut modifier la méthode qu'il a indiquée.

**B-23** À la fin de l'année financière précédente, trois agents négociateurs n'avaient pas encore indiqué la méthode de règlement des différends pour certaines unités de négociation. Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la conciliation/grève pour régler les différends des employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Suffield, et pour ceux des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Toronto. La section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a choisi l'arbitrage pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de North Bay. L'Association du groupe de la navigation aérienne, accréditée l'année précédente à titre d'agent négociateur des employés du groupe de la navigation aérienne travaillant pour le Conseil du Trésor, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends.

**B-24** Au cours de l'année, la Commission a délivré 10 certificats d'accréditation qui tous visaient des employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la méthode conciliation/grève pour les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Valcartier et l'arbitrage pour ceux de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Chilliwack.

**B-25** La section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui est l'agent négociateur accrédité pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Edmonton et de la BFC de Wainwright, a choisi l'arbitrage. La section locale 1973 du même syndicat a choisi également cette méthode pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax et la section locale 1400, pour ceux de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Moose Jaw.

**B-26** La section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a aussi choisi l'arbitrage dans le cas des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Comox et de la BFC d'Esquimalt. À la fin de l'année, le syndicat n'avait encore indiqué aucune méthode de règlement pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Chilliwack, qu'il représente également à titre d'agent négociateur.

**B-27** Pendant l'année, la Commission a aussi été invitée, pour quatre unités de négociation, à prendre acte des modifications de la méthode de

règlement des différends choisie. Le tableau 3 en annexe indique ces modifications et le nombre approximatif d'employés que chacune d'elles touche. Le tableau 2 montre qu'à la fin de l'année, 99 unités de négociation avaient choisi le renvoi à un bureau de conciliation et 59, l'arbitrage. Le tableau 4 présente les unités qui ont choisi le renvoi à un bureau de conciliation et le tableau 5, celles qui ont choisi l'arbitrage.

## EMPLOYÉS DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

**B-28** Lorsque pour régler les différends, l'agent négociateur choisit la méthode du renvoi à un bureau de conciliation avec possibilité de grève, les dispositions de l'article 79 de la Loi relatives aux employés «désignés» s'appliquent. Il est interdit à ces employés de faire la grève parce que l'exercice de leurs fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. Avant de pouvoir établir un bureau de conciliation avec la possibilité de déclencher une grève, tous les employés désignés doivent être identifiés par entente des parties ou par décision de la Commission, à qui il incombe de le leur notifier.

**B-29** La Commission détient 44 listes d'employés désignés dans 51 unités de négociation présentées par l'employeur, qui sont reportées de l'année précédente et auxquelles les agents négociateurs intéressés s'étaient opposés. Au cours de l'année à l'étude, elle a reçu 12 listes visant 12 unités et qui font toutes l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs.

**B-30** Au début de l'année, la Commission a informé les employés surveillants et non-surveillants des unités de négociation du chauffage, de la force motrice et de l'opération des machines fixes de leur désignation. Cette mesure a suivi la décision qu'elle a rendue vers la fin de l'année précédente et dans laquelle la Commission déclarait que les fonctions de tous les employés de ces deux unités étaient essentielles pour la sûreté et la sécurité du public. Elle a aussi informé de leur désignation des employés surveillants et non-surveillants désignés des unités des pompiers, des services hospitaliers, des équipages de navire travaillant pour le Conseil du Trésor, ainsi que des employés non-surveillants de la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien et de la catégorie du soutien administratif du Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale). Ces mesures ont suivi le retrait de l'opposition de l'Alliance de la Fonction publique du Canada contre les listes présentées par ces employeurs. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est) ne s'est pas opposé à la liste des employés désignés du groupe de la réparation des navires que le Conseil du Trésor a présentée, et la Commission leur a notifié leur désignation.

**B-31** Pendant l'année, la signature d'une convention collective entre le Conseil national de recherches et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a mis fin à l'affaire de la désignation d'employés membres du groupe des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches. Neuf autres affaires ont aussi pris fin, au cours de l'année, par suite de la signature de conventions collectives entre les parties. Le Conseil du Trésor, qui dans toutes était l'employeur, a conclu une entente avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au nom des employés du groupe des services d'imprimerie (surveillants); avec le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, pour les employés du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants); avec le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, pour les traducteurs; avec la Guilde de la marine marchande du Canada, pour les officiers de navire; avec la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, pour les employés du groupe électronique; et avec l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour les employés des groupes du génie et de l'arpentage, de la gestion des systèmes d'ordinateurs, des sciences physiques et de la médecine vétérinaire.

**B-32** Pendant l'année à l'étude, l'Alliance a retiré 26 oppositions contre des listes d'employés désignés travaillant pour le Conseil du Trésor et faisant partie des unités de négociation suivantes:

— manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)
— commis aux écritures et aux règlements
— administration des programmes
— services d'information
— dessin et illustrations
— photographie
— soutien des sciences sociales
— services correctionnels (surveillants et non-surveillants)
— techniciens divers
— communications
— inspection technique
— programmes de bien-être social
— inspection des produits primaires
— services divers (surveillants et non-surveillants)
— services administratifs
— soutien de l'enseignement
— soutien technologique et scientifique
— mécanographie
— achat et approvisionnement
— secrétariat, sténographie et dactylographie
— traitement mécanique des données
— gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)

En conséquence, la Commission a demandé au Conseil du Trésor de présenter les listes des employés désignés à l'égard de ces unités.

**B-33** À la fin de l'année, les employés des unités des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), des commis aux écritures et aux règlements et de l'administration des programmes ont voté sur une entente de principe conclue entre l'Alliance et le Conseil du Trésor. La Commission a suspendu la notification de leur désignation à plus de 39 000 d'entre eux, en attendant les résultats de ces votes qui devaient être connus au début de la prochaine année financière.

**B-34** La Commission a reporté à l'année suivante les affaires relatives à l'opposition de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada aux listes d'employés désignés établies par le Conseil du Trésor pour les unités des sciences domestiques, de la recherche historique, de la chimie, des sciences infirmières, du service social, de l'art dentaire, de la pharmacie, de la réglementation scientifique, de la physiothérapie, de la psychologie, de la recherche scientifique, de l'agriculture, des sciences biologiques, des sciences forestières, du service scientifique de la défense et de l'architecture et urbanisme.

**B-35** L'ancien système utilisé pour notifier leur désignation aux employés désignés est devenu moins efficace en raison du nombre croissant d'employés qui refusent d'accepter les lettres recommandées. De toute évidence aussi, le nombre de plus en plus élevé de destinataires le rendait beaucoup plus onéreux. En conséquence, le paragraphe 48(1) des Règlement et règles de procédure de la CRTFP a été modifié depuis le 19 février 1986, afin de permettre à la Commission d'informer les employés de leur désignation, conformément à l'article 79 de la Loi, par courrier ordinaire. Le Règlement laisse entendre qu'ils ont bien reçu l'avis. Cette méthode est jugée plus efficace et réduit sensiblement le coût de la notification. En cas de grève postale, d'autres moyens sont prévus.

## DÉCLARATION DES DROITS DE SUCCESSEUR

**B-36** Aux termes de l'article 48 de la Loi, une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer les droits, les privilèges et les devoirs qu'elle acquiert ou conserve à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétence. Pendant l'année, l'Union canadienne des typographes (UCI) lui a demandé de reconnaître son existence. Elle a prétendu que la majorité des employés représentés par la section locale 102 de l'Union internationale des typographes (UIT), l'un des trois éléments du Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, préfèreraient être représentés par la requérante. La Commission a tenu une audition et a rejeté la demande, pour le motif que la UIT n'a pas fusionné avec la UCT ni ne lui a transféré sa compétence. Elle a aussi refusé de changer

l'affaire en une demande d'accréditation comme la requérante l'en sollicitait.

## AFFAIRES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

**B-37** L'article 18 de la Loi intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission» confère à cette dernière des pouvoirs généraux ou résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations d'inobservation d'autres articles imposant aux parties des obligations fondamentales à l'objet de la Loi, lorsque celle-ci ne prévoit aucune méthode précise de réparation. Pendant l'année à l'étude, 11 demandes de ce genre ont été présentées et six autres reportées de l'année présente.

**B-38** Dans deux de ces six demandes, les agents négociateurs s'opposaient à des décisions de l'employeur déclarant certaines personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, au sens de l'article 2 de la Loi. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté l'une de ces demandes et l'a retirée avec l'autorisation de la Commission. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté l'autre et, après avoir tenu une audition, la Commission a été convaincue que la personne dont il contestait le statut, était effectivement préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Elle a donc rejeté sa demande.

**B-39** L'Alliance a présenté trois des quatres demandes restantes et en a retiré deux avec l'autorisation de la Commission. Dans l'une, elle alléguait que la Commission d'énergie du Nord canadien avait violé l'article 28 de la convention collective, en déposant directement à la banque les chèques de paie de nouveaux employés non-surveillants de la catégorie de l'exploitation; dans l'autre, que le Conseil de recherches en science humaines n'avait pas négocié de bonne foi.

**B-40** Dans la troisième demande, elle sollicitait une série d'ordonnances portant sur plusieurs aspects de la procédure de règlement des griefs de classification que le Conseil du Trésor a établie. Dans sa décision du 2 mai 1985, la Commission a jugé, entre autres, que l'article 90 de la Loi confère aux employés le droit de présenter des griefs afférents à des questions de classification et elle a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur. Plus tard, l'Alliance lui a demandé de l'autoriser à modifier sa demande, afin d'y inclure une plainte en vertu de l'article 20 de la Loi. À la reprise de l'audition, qui a duré deux jours, l'avocat de l'employeur a déclaré qu'il ne s'opposait pas à cette modification, mais que son client continuait à soutenir que l'article 7 de la Loi excluait entièrement la demande.

**B-41** Après avoir entendu les parties, le 17 décembre 1985, la Commission a rendu une décision où elle déclarait qu'avant d'examiner

le fond de l'affaire, il lui fallait considérer si l'article 18 ou l'article 20 prévoyait une voie de règlement des questions qui en font l'objet. Elle a estimé qu'une plainte déposée en vertu de l'article 20 doit alléguer une violation précise de certaines dispositions et qu'il ne peut y avoir réparation que si cette violation est prouvée. Il est insuffisant de saisir la Commission d'une politique de l'employeur et, au motif que celui-ci a admis qu'il observe fidèlement ses propres politiques, de lui demander de conclure qu'il a violé les règlements relatifs aux griefs. L'article 20 ne prévoit pas qu'il sera statué sur des plaintes en l'absence de faits. Elle a donc rejeté ladite plainte.

**B-42** Quant à la demande fondée sur l'article 18, la Commission a jugé que cet article ne peut être légitimement invoqué pour statuer sur des questions portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de la Loi, que si la Commission ne peut régler ces questions par quelque autre genre de procédure. La plupart des allégations de la requérante relatives à des violations précises auraient pu faire l'objet de plaintes en vertu de l'article 20. Vu les circonstances, elle a rejeté la demande.

**B-43** Dans la demande reportée de l'année précédente restante, le Conseil du Trésor priait la Commission de se déclarer incompétente pour entendre un certain grief qui avait fait l'objet d'une entente entre les parties. La Commission a agréé sa requête et a reconnu que la jurisprudence en matière d'arbitrage est unanime à déclarer que lorsqu'il y a entente, le tribunal n'a plus compétence.

**B-44** Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté cinq des 11 demandes que la Commission a reçues. Dans trois d'entre elles, l'Alliance s'est opposée à la décision du Conseil du Trésor déclarant certaines personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La requérante a retiré l'une de ces demandes. La Commission, après avoir entendu l'affaire, en a admis une et, à la fin de l'année, la troisième était en train d'être traitée. Dans une autre demande, l'Alliance a allégué que le Personnel des fonds non publics n'avait pas observé l'article 51 de la Loi lorsqu'il a modifié les horaires de travail des barmans de la Base des Forces canadiennes à Saint-Jean après avoir reçu l'avis de négocier du syndicat. La Commission a rejeté cette demande. L'Alliance, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en a appelé de sa décision devant la Cour d'appel fédérale qui, à la fin de l'année, n'avait pas encore statué sur l'affaire. Dans sa cinquième demande, l'Alliance a allégué que le Conseil du Trésor avait modifié ses lignes directrices en matière de conflit d'intérêt après avoir reçu avis de négocier. La Commission a mis l'affaire au rôle pour le début de la prochaine année financière.

**B-45** La section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a présenté une demande où elle alléguait

que le Personnel des fonds non publics avait enfreint l'article 51 de la Loi en mettant fin à l'emploi de quatre personnes après avoir reçu l'avis de négocier de l'agent négociateur. En rejetant la demande, la Commission a fait observer qu'une fois accrédité, l'agent négociateur doit, avant de donner avis de négocier, indiquer laquelle des deux méthodes de règlement des différends, il suivra en cas d'impasse dans les négociations. Comme il n'a pas, en l'occurrence, rempli cette condition préalable à tout avis écrit de négocier prescrite par la Loi, la Commission considère qu'il n'a donné aucun avis à l'employeur. Vu les circonstances, la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessaire de statuer sur ces allégations d'infraction à l'article 51 de la Loi.

**B-46** L'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a présenté une seconde demande contre le Personnel des fonds non publics. La section locale 1973 y alléguait que l'employeur avait rendu un poste de l'unité de négociation excédentaire et prétendait qu'un tel acte contrevenait à l'article 51 de la Loi. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a été d'avis que ce que l'article 51 préserve ou «gèle», ce sont les conditions d'emploi qui sont en vigueur le jour où l'avis de négocier est donné et qui peuvent être incluses dans une convention collective. Rien ne prouve que l'employeur a eu une politique ou a conclu une entente comme quoi il n'effectuerait pas une réorganisation de son personnel, il ne déclarerait pas des postes excédentaires, il ne réaffecterait pas des fonctions ou des responsabilités ou il ne renverrait pas des employés jugés être en surplus. On ne peut donc pas dire que l'entrée en vigueur de l'article 51 a gelé son habileté à déclarer un poste excédentaire ou à renvoyer un employé dont il estime ne plus avoir besoin. En conséquence, elle a rejeté la demande.

**B-47** L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté deux demandes où il alléguait que l'Office national du film avait enfreint l'article 51 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi des membres de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les parties ont conlu une entente et le syndicat a retiré ses demandes avec l'autorisation de la Commission.

**B-48** L'Association professionnelle des agents du service extérieur a présenté une demande où elle alléguait que le Conseil du Trésor avait violé une obligation que lui impose l'article 4.01 de la convention collective visant les employés de l'unité de négociation des affaires extérieures. Cette demande a été jointe à un renvoi en vertu de l'article 98, qu'elle a aussi déposé, et les deux ont été entendus ensemble. L'article 4.01 stipule qu'en raison de la difficulté de communiquer avec les employés du service extérieur, l'employeur accepte de collaborer en offrant des moyens de communication entre le syndicat et les syndiqués en poste à l'étranger. La Commission a appuyé la position de l'Association et a estimé qu'on ne peut pas dire que l'employeur a

collaboré, au sens dudit article. En refusant de mettre les installations de télex du Ministère à sa disposition parce qu'il était préoccupé des conséquences que pourraient avoir les messages, il a tenté de s'immiscer dans les relations de l'Association et des employés qu'elle représente.

**B-49** Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) a présenté la demande restante. Il y alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté la décision que la Commission a rendue le 24 mai 1984 et où elle déclarait que deux employés sont inclus dans l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires de la côte ouest. Les parties ont conclu une entente avant la date fixée pour l'audition et la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

## DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

**B-50** Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, examiner, annuler ou modifier les décisions ou les ordonnances qu'elles a rendues. Sept demandes de ce genre ont été présentées au cours de l'année. Dans l'une, un employé demandait à la Commission de réviser sa décision antérieure dans laquelle elle avait rejeté deux plaintes qu'il avait présentées. La demande a été rejetée.

**B-51** Dans l'une, le Conseil de recherches en sciences humaines lui a demandé d'examiner et d'annuler sa décision du 11 juin 1980 accréditant l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de certains de ses employés. Leur unité de négociation ne comptait alors que deux membres; au moment de la révision, il n'y en avait plus qu'un et l'employeur déclarait qu'il ne pourrait pas créer d'autres postes dans un avenir prévisible. L'agent négociateur a admis qu'aux termes de la Loi, une unité de négociation doit comprendre deux employés ou plus et, comme il n'en restait qu'un, il ne s'est pas opposé à la demande de l'employeur. La Commission a donc annulé sa décision du 11 juin 1980 et le certificat d'accréditation portant la même date.

**B-52** Dans une autre demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada l'a priée de réviser une décision antérieure portant sur trois griefs renvoyés à l'arbitrage. La Commission a cité un jugement, où la Cour fédérale du Canada déclare que l'article 25 de la Loi lui confère effectivement des pouvoirs relatifs à ses propres décisions. Toutefois, on ne peut pas conclure du seul fait que les arbitres de griefs sont en général des membres de la Commission, que leurs décisions sont les décisions de la Commission. Elle a donc jugé que l'article 25 ne lui donne pas compétence pour réviser la décision d'un arbitre de griefs.

**B-53** Dans une autre demande encore, le Conseil du Trésor a prié la Commission d'examiner et d'annuler une de ses décisions accordant une

prolongation du délai pendant lequel un employé s'estimant lésé pouvait renvoyer son grief à l'arbitrage. La Commission a rejeté cette demande, car elle a estimé qu'elle ne contenait aucune preuve ou argument qui avait pu ne pas lui être présenté avant qu'elle rende sa première décision.

**B-54** La section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce lui a demandé de réviser sa décision rejetant une demande d'accréditation qu'elle avait présentée au nom des employés du Personnel des fonds non publics de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC d'Edmonton. La Commission a agréé cette demande et les circonstances, qui créent un précédent, sont énoncées dans la rubrique «Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur».

**B-55** La Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de réviser sa décision du 27 septembre 1979 accréditant l'Alliance pour représenter certains employés du Conseil de recherches en sciences humaines de la catégorie de l'administration et du service extérieur. L'Alliance a demandé que l'unité de négociation soit modifiée de manière à inclure deux employés du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs. L'employeur ne s'y est pas opposé et la Commission a agréé la demande.

**B-56** Dans la demande restante, le Conseil du Trésor a prié la Commission de réviser une série d'ordonnances qu'elle avait rendues au sujet de trois demandes d'accréditation présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visant les interviewers principaux et les interviewers de Statistique Canada. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la demande et confirmé les ordonnances. Le Conseil du Trésor demandait aussi qu'elle annule sa décision du 1er mai 1985 déclarant que lesdites personnes travaillaient pour lui. Elle a considéré cette demande séparément et l'a rejetée sans tenir d'audition. Elle a estimé que les observations du Conseil du Trésor ne laissaient nullement entendre qu'il voulait présenter une preuve des arguments qu'elle n'avait pas expressément traités dans sa première décision.

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

**B-57** Cette année, la Commission a reçu sept demandes de ce genre dont trois visaient à faire reporter le délai imparti à des employés isolés pour présenter des griefs. Elle en a admis deux sans tenir d'audition, en se fondant sur les pièces du dossier. La troisième était toujours en cours à la fin de l'année. Les quatre autres demandes présentées à la Commission, cette année, réclamaient des prolongations de délai pour renvoyer des griefs à l'arbitrage. Celle-ci en a agréé trois, sans tenir

d'audition, en se fondant sur les pièces du dossier, et la quatrième était en cours à la fin de l'année.

## PLAINTES EN VERTU DE L'ARTICLE 20 DE LA LOI

**B-58** L'article 20 exige que la Commission se renseigne et enquête sur toute plainte alléguant que certains articles de la Loi ou du Règlement ont été enfreints ou que l'employeur a omis de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale ou à la décision d'un arbitre relative à un grief. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, il lui confère le pouvoir d'ordonner des mesures de redressement et de rapporter l'inobservation au Parlement. Pendant l'année, elle a reçu 31 plaintes et 18 ont été reportées de l'année précédente.

**B-59** Les plaignants ont retiré quatre des 18 plaintes reportées avant leur mise au rôle et une, après une audition et une décision préliminaire de la Commission. Celle-ci en a rejeté huit, après avoir tenu des auditions. Elle a fait droit à deux autres et en a ajourné *sine die* trois émanant du même plaignant et alléguant que l'employeur n'avait pas observé la décision d'un arbitre de griefs, afin de donner aux parties du temps pour tenter de les régler. Dans toutes les affaires qu'elle a entendues, la Commission a rendu des motifs.

**B-60** Sur les 31 plaintes reçues cette année, 10 ont été retirées dont six avant leur mise au rôle et quatre au début des auditions. Le plaignant en a abandonné une, ce qui a mis fin à l'affaire, et la Commission en a entendu et tranché trois. Elle a reporté 17 plaintes à la prochaine année financière, dont huit lui sont parvenues pendant les deux derniers mois de l'année à l'étude.

**B-61** Dans une cause, le plaignant a prétendu que l'employeur l'a intimidé et s'est immiscé dans ses droits de représentant syndical. La Commission a entendu l'affaire et dans la longue décision qu'elle a rendue, a examiné chacun des 12 incidents qu'elle comportait. En rendant ses motifs, elle a jugé que la plainte était fondée dans un cas et a ordonné à deux des parties défenderesses d'observer dorénavant l'article 8 de la Loi.

**B-62** Pour être considéré comme un «employé» aux fins de la Loi, une personne doit avoir travaillé pendant six mois ou plus. Une plaignante a signé trois contrats de travail à court terme avec l'Office national du film. Chacun a duré moins de six mois et le dernier, deux mois seulement. Elle a allégué que l'employeur avait enfreint l'article 8 de la Loi parce que les interruptions entre les contrats ont été factices et destinées à la priver des droits qu'elle aurait eus en tant «qu'employé». La Commission a entendu l'affaire et a jugé que rien ne pouvait l'amener à conclure à première vue que les interruptions ont été factices. Au contraire, aucun contrat n'était d'une même durée et ils ont tous été

signés dans des circonstances différentes. La durée des interruptions a aussi varié. Il ressort de la preuve qu'à aucun moment, la plaignante n'a travaillé sur une base temporaire pendant plus de six mois. En rejetant la plainte, la Commission a déclaré qu'il incombait à la plaignante de prouver que l'employeur avait enfreint les dispositions de l'article 8 de la Loi et qu'elle a échoué à cet égard.

**B-63** Dans une plainte, l'Alliance a allégué au nom d'un employé que la direction avait enfreint l'article 8 de la Loi en refusant d'abord d'accepter son grief et en le menaçant ensuite à propos de son dépôt. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la première partie de la plainte parce qu'aucune preuve n'avait été présentée à l'appui. Toutefois, elle a jugé que les paroles qu'un représentant de la direction a adressées à l'employé s'estimant lésé, équivalaient à de l'intimidation et donc que la seconde partie de la plainte était fondée. En conséquence, elle a ordonné à la partie défenderesse d'observer la Loi dorénavant et de respecter le droit des employés de présenter un grief.

**B-64** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté au nom du président de l'un de ses éléments, une autre plainte qui a été tranchée, cette année. Elle a allégué qu'en violation de l'article 8 de la Loi, lors d'une réunion, des représentants de la direction avaient intimidé le vice-président et la déléguée syndicale dudit élément, avaient critiqué la manière dont cette employée avait poursuivi certains griefs et communiqué avec la direction, et avaient essayé de la persuader qu'il n'était pas possible d'obtenir le redressement d'une plainte de harcèlement par la procédure normale de règlement des griefs. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la plainte et a conclu qu'il n'y avait aucun motif (de quelque nature que ce soit) pour établir que les parties défenderesses avaient enfreint l'article 8 de la Loi ou avaient d'une quelconque façon violé les droits du syndicat ou de ses représentants.

**B-65** D'autres décisions rendues, cette année, ont porté sur la discrimination dont la direction aurait fait preuve contre les employés que le syndicat a appelés à témoigner à une audition d'arbitrage, sur l'immixtion de la direction dans la présentation de griefs, sur le retrait d'une mutation après que l'employé l'a eu acceptée et sur le traitement incorrect des griefs en matière de classification.

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

**C-1** La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un vaste éventail de questions et un système d'arbitrage des griefs relatifs à des «droits». On entend par là les griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure.

**C-2** La Loi emploie les termes «arbitrage des griefs» pour désigner le règlement définitif de différends relatifs à des droits. Dans la plupart des juridictions, ce procédé est appelé «arbitrage des différends». Toutefois, la Loi utilise cette dernière expression pour désigner le règlement exécutoire des différends relatifs à des «intérêts», qui surgissent au cours de la négociation des conventions collectives.

**C-3** Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme visé par la Loi. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou établie par les parties dans une convention collective. L'employé s'estimant lésé ne peut renvoyer l'affaire à l'arbitrage, en vertu de l'article 91, qu'après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs de son ministère ou de son organisme, et seulement si son grief entre dans certaines catégories bien définies et indiquées ci-après. Le renvoi est alors entendu et tranché par un membre de la Commission, agissant en qualité d'arbitre.

**C-4** L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, qui est définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé doit obtenir au préalable l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 480 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-5** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)b) et comprend ceux qui découlent «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». L'employé n'a pas ici besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Cette

catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 215 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu dudit alinéa.

**C-6** L'article 98 de la Loi prévoit aussi 10 genres de griefs similaires ayant trait à des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief présenté par un employé isolé. Cela est le cas quand l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

**C-7** Au total, au cours de l'année financière 1985-86, quelque 705 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage contre 470 l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 50 %. Il ressort de ces chiffres que les renvois émanant de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien ont doublé, passant de 100 à 200. Le reste de l'augmentation est surtout attribuable à l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui en a présenté 425 contre 305, l'année précédente, soit une hausse considérable de 40 %, et cela pour aucune raison particulière. Au cours de l'année financière 1985-86, près de 30 % des griefs renvoyés à l'arbitrage ont été présentés par l'ACCTA et 60 % par l'AFPC, tandis que seulement 10 % provenaient d'autres sources.

**C-8** Le nombre de renvois à l'arbitrage reportés de l'année précédente s'élève à près de 850. Comme il a déjà été dit, la Commission a reçu 705 griefs au cours de l'année financière 1985-86, ce qui porte le nombre total à environ 1 560. La Commission en a réglé 935 par le biais d'auditions ou d'ententes entre les parties et, à la fin de l'année, il restait donc 624 griefs non encore réglés.

**C-9** Pendant l'année à l'étude, en chiffres ronds, 300 affaires réparties sur 500 jours ont été mises au rôle pour être entendues. En fait, 200 seulement ont effectivement été entendues et ont occupé 300 jours. Autrement dit, le pourcentage des ajournements, des ententes et des retraits qui sont intervenus entre la date de mise au rôle et celle de l'audition ou à l'audition même, représentent à eux trois presque un tiers des affaires prévues. L'AFPC a été partie à 135 auditions d'arbitrage, soit près de 70 % de celles tenues au cours de l'année et l'ACCTA (ou l'un de ses membres) à environ 15, soit moins de 10 %. En moyenne, l'AFPC a représenté le ou les employés s'estimant lésés dans 16 auditions d'arbitrage sur les 24 mises au rôle, chaque mois. Sur ce nombre, en moyenne, la Commission n'a entendu que 11 causes où elle était partie, les cinq autres ayant été reportées, réglées ou retirées. Toutefois, les auditions d'arbitrage portent fréquemment sur plus d'un grief à la fois et peuvent durer plusieurs jours.

**C-10** La Commission peut à elle seule entendre un plus grand nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage que les deux principales parties, le

Conseil du Trésor et en particulier l'AFPC. Ces dernières y consacrent des ressources humaines limitées, ce qui rend le règlement de l'arriéré des griefs plus long si la situation était différente. La Commission tient des réunions régulières d'ordonnancement avec le Conseil du Trésor et l'Alliance, deux ou trois mois avant la période de mise au rôle, et s'efforce de satisfaire les parties tant en ce qui a trait au nombre des auditions qu'au choix des griefs à entendre. Elle donne priorité aux affaires portant sur un congédiement ou une suspension à long terme.

**C-11** Pendant l'année à l'étude, l'arbitrage des griefs a représenté plus de 80 % des affaires quasi-judiciaires que la Commission a entendues. Comme il a déjà été indiqué, le nombre des renvois à l'arbitrage a augmenté de 50 % par rapport à l'année précédente. En raison de cette hausse, qui vient s'ajouter à l'arriéré de griefs non réglés de l'année précédente, il est évident qu'il faut augmenter le nombre des affaires d'arbitrage mises au rôle pour être entendues, afin de permettre à la Commission de garder le nouvel arriéré dans des limites raisonnables et de s'assurer que les griefs seront entendus dans un délai acceptable. À moins que les parties ne soient disposées à augmenter sensiblement le nombre d'affaires mises au rôle, la Commission devra considérer d'en inscrire un nombre additionnel, de façon péremptoire, sans consulter les parties et suivant l'ordre de leur réception.

**C-12** À cet égard, dans son rapport annuel de l'année financière 1982-1983, la Commission a déclaré qu'elle poursuivait le dialogue qu'elle avait engagé, cette année-là, avec les parties sur les méthodes à suivre pour accélérer la procédure de règlement des griefs et la résolution des affaires renvoyées à l'arbitrage. Elle a exprimé l'espoir qu'au moins certaines des propositions discutées pourraient, au cours de la prochaine année, se traduire par des actes concrets. Depuis lors, la Commission a continué à inciter le Conseil du Trésor et l'Alliance à se rencontrer régulièrement, bien avant les réunions d'ordonnancement, afin d'examiner les renvois à l'arbitrage en suspens et de trouver un règlement fondé sur les précédents établis par la Commission et sur une évaluation plus complète des points en litige et des faits. La Commission leur a en particulier demandé instamment d'identifier les griefs qu'elle devra très probablement entendre et trancher. Bien qu'au cours de l'année, il y ait eu à cet égard une certaine amélioration, la Commission poursuit ses efforts pour encourager les parties à intensifier ce processus d'évaluation des griefs en instance d'arbitrage.

**C-13** Au cours des trois dernières années, la Commission a discuté avec le Conseil du Trésor et l'Alliance la possibilité d'élaborer une procédure qui accélérerait l'audition et le règlement des griefs renvoyés à l'arbitrage. Elle a incité les parties à prendre les dispositions nécessaires à cet égard. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor et l'Alliance ont conclu une entente qui établit ladite procédure et qui prévoit une disposition permettant aux parties de choisir un arbitre parmi les

membres à plein temps de la Commission. En février 1986, conformément aux conditions prévues dans l'entente, la Commission a tenu une audition où elle a statué sur neuf griefs. Sur présentation d'exposés conjoints des faits et des arguments, elle a rendu oralement des décisions qui ont été mises presque immédiatement par écrit. La Commission est disposée à répéter cette procédure accélérée en tout temps.

**C-14** Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des auditions d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir les auditions près de l'endroit d'où émane le grief. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les auditions qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu des auditions dans les localités suivantes:

| | |
|---|---|
| Alberta: | Calgary, Edmonton, Lake Louise |
| Colombie-Britannique: | Abbotsford, Chilliwack, Harrison Hot Springs, Kamloops, Vancouver, Victoria |
| Manitoba: | Brandon, Winnipeg |
| Nouveau-Brunswick: | Bathurst, Moncton |
| Terre-Neuve: | Gander, St. John's |
| Territoires du Nord-Ouest: | Frobisher Bay |
| Nouvelle-Écosse: | Antigonish, Halifax, Kentville, Springhill, Sydney |
| Ontario: | Brampton, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Prescott, Sarnia, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Trenton, Windsor |
| Québec: | L'Annonciation, Coaticook, Drummondville, Laval, Longueuil, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Anne-des-Plaines, Saint-Jean, Val d'Or |
| Saskatchewan: | Regina, Saskatoon |

# D

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**D-1** La Loi prévoit deux méthodes de règlement des différends: le renvoi à l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation. Le droit de déclencher une grève légale ne vise que les questions qui font l'objet d'un rapport d'un conciliateur. Le choix entre les deux méthodes est laissé à la discrétion de l'agent négociateur et peut être modifié avant chaque série de négociations. Pendant l'année, les unités de négociation ont continué à se dégager des contrôles imposés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, ce qui a eu pour conséquence d'augmenter le nombre des conflits d'intérêt renvoyés à l'arbitrage.

**D-2** Au cours de l'année, la Commission a reçu 21 demandes d'arbitrage de différends, dont trois avaient été reportées de l'année financière précédente. Dans les trois cas, la Commission a rendu des décisions arbitrales au début de l'année à l'étude. Ces trois demandes avaient été présentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique au nom des employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur et qui sont membres des unités de négociation des groupes de l'architecture et de l'urbanisme, du commerce, et de la médecine.

**D-3** Des neuf autres décisions arbitrales rendues au cours de l'année, cinq visaient les employés du Conseil du Trésor et tranchaient les demandes présentées par l'Association professionnelle des agents du service extérieur, pour le groupe des affaires extérieures; par l'Association du groupe de la navigation aérienne, pour le groupe du même nom; par l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio, pour le groupe de la radiotélégraphie; par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, pour le groupe de la gestion des finances; et une par l'employeur, pour le groupe de la vérification.

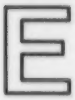
**D-4** Les quatre autres décisions portaient sur des demandes présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil de recherches en sciences humaines de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'administration et du service extérieur, ainsi que des employés du Centre de la sécurité des télécommunications, du ministère de la Défense nationale, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie de l'exploitation.

**D-5** Quatre demandes ont été retirées et l'aboutissement à des ententes entre les parties à la négociation collective a mis fin à ces affaires. Il s'agit en l'occurrence du différend entre la section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), où une entente est intervenue avec l'aide d'un médiateur de la Commission pour les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Borden; du différend entre l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor pour les employés du groupe du droit; du différend entre l'Association des employés du Conseil de recherches et le Conseil national de recherches du Canada pour le groupe de l'achat et de l'approvisionnement; et du différend entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale) pour les ingénieurs professionnels de la catégorie scientifique et professionnelle.

**D-6** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande au nom des employés du groupe de l'enseignement travaillant pour le Conseil du Trésor, qui a donné lieu à quatre jours d'audition. À la fin de l'année, à la demande de la Commission, les parties préparaient des observations écrites quant à sa compétence pour imposer des limites au nombre d'heures d'enseignement exigible d'un professeur.

**D-7** À la fin de l'année, la Commission a annulé des auditions d'arbitrage de différends et gardé des affaires en suspens, en attendant la signature de conventions collectives entre la section locale 1400 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Personnel des fonds non publics pour les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Moose Jaw; et entre l'Alliance et le Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale) pour les employés de la catégorie technique.

**D-8** Les deux demandes restantes que l'Alliance a présentées, à la fin de l'année, au nom des employés du Centre de la sécurité des télécommunications de la catégorie du soutien administratif (non-opérateurs) et de la catégorie de l'exploitation, étaient en cours de traitement. Dans les deux cas, les parties ont convenu de se rencontrer en présence d'un médiateur, afin de réduire le nombre de points renvoyés à l'arbitrage.



## CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

**E-1** Au cours des derniers mois de l'année financière précédente, les négociations collectives ont toutes repris et se sont poursuivies pendant la période à l'étude. Plusieurs caractéristiques des relations entre les principales parties ont contribué à rendre cette année exceptionnelle.

**E-2** Les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont signé des ententes avec le Conseil du Trésor prévoyant une certaine forme de négociations menées à une même table au nom de plusieurs unités et qui aura pour conséquence d'établir certaines conditions d'emploi identiques.

**E-3** L'accord conclu par l'Alliance de la Fonction publique du Canada prévoit la négociation d'une «convention cadre» pour toutes les unités dont elle est l'agent négociateur accrédité et dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Il s'applique à diverses conditions d'emploi et à une méthode de règlement des différends, la conciliation exécutoire, qui se situe au-delà des limites de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Pour les six principales questions non réglées, notamment les taux de rémunération, les heures de travail et les congés annuels, l'accord prévoit une «deuxième phase» de négociations qui suivra les procédures normales que la Loi établit pour chaque groupe en particulier.

**E-4** La méthode de conciliation exécutoire adoptée exclut expressément le droit de grève. Les unités qui choisissent de régler leurs différends en ayant recours à un bureau de conciliation auront, uniquement pour les litiges qui surviennent pendant la «deuxième phase», le droit légal de faire la grève sous réserve des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**E-5** L'entente entre l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor n'a pas été conclue officiellement avant la fin de juillet 1985. Des négociations ont commencé peu après, mais les parties ont jugé nécessaire de consacrer du temps à identifier et à définir les points litigieux à négocier pendant la première et la deuxième phase.

**E-6** En avril 1985, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont signé une entente qui prévoit la

négociation de tous les points en litige au nom de 18 unités précises. Elle comprend aussi la conciliation exécutoire, mais qui se fonde sur les procédures prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Comme, en fait, les 18 unités négocieront simultanément à la même table, la Commission a assimilé ce procédé à des négociations menées au nom d'unités multiples. En décembre 1985, les deux parties ont abouti en l'occurrence à une impasse et ont demandé les services d'un conciliateur pour les aider à arriver à une entente.

**E-7** En même temps que la négociation d'une convention cadre, les négociations menées à une même table au nom d'unités multiples et la conciliation, la Commission a reçu des demandes concernant la nomination de conciliateurs et de médiateurs et l'établissement de bureaux de conciliation, comme l'indique le tableau 12.

**E-8** En janvier 1986, les deux principaux agents de médiation ont quitté les postes qu'ils occupaient à la Commission par suite d'une retraite anticipée facultative que le gouvernement a offerte aux cadres supérieurs. Heureusement, le Bureau des services de médiation, ayant toujours maintenu sa politique consistant à recourir à des neutres de «l'extérieur» ainsi qu'au personnel de la Commission, a facilement disposé des compétences nécessaires et les services de conciliation et de médiation n'ont pas été réduits.

## CONCILIATION

**E-9** La Commission a reçu 29 demandes de nomination d'un conciliateur concernant 88 unités de négociation. Sur ce total, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada en a présenté une au nom de 18 unités et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une autre au nom de 36 unités.

**E-10** L'Institut professionnel et le Conseil du Trésor n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur un conciliateur dans leur situation exceptionnelle. Le 4 février 1986, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a nommé M. Vincent Ready qui, avec l'aide du Directeur des Services de médiation, a fait sortir les parties de leur impasse. Le 27 février, elles ont signé un mémoire d'entente au nom des 18 groupes compris dans la négociation menée à la même table.

**E-11** Une partie a demandé qu'un conciliateur soit nommé pour faciliter les négociations de la «première phase» entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Après avoir examiné le cas, le président a décidé de ne pas donner suite à cette demande.

**E-12** En même temps, l'employeur a demandé l'aide d'un conciliateur pour les négociations de la «deuxième phase» touchant 16 unités comprises dans 12 groupes; l'agent négociateur a présenté trois demandes similaires au nom de trois autres unités de négociation. Sur ces 15 demandes, les parties se sont entendues sur deux. Il s'agissait du groupe des équipages de navire et de celui des commis aux écritures et aux règlements. Dans le premier, il y a eu une nomination mais pas d'entente. Dans le second, la demande a été retirée par la suite et une entente a été conclue sans l'aide d'un tiers.

**E-13** Sur les 12 demandes restantes, 10 visaient des unités de négociation dont les membres travaillaient pour des «employeurs distincts». À la fin de la période à l'étude, sept avaient abouti à la nomination d'un conciliateur et trois étaient en instance.

## BUREAUX DE CONCILIATION

**E-14** Au cours de l'année, la Commission a reçu 35 demandes d'établissement de bureaux de conciliation, dont 34 émanaient d'agents négociateurs et une avait été présentée conjointement par l'employeur et l'agent négociateur. Sur les 34 demandes précitées, 27 ont été faites au nom de groupes au cours des négociations de la «deuxième phase» entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor.

**E-15** La définition du mandat des deux premiers bureaux de conciliation portait surtout sur les questions connexes des changements technologiques et de la sécurité d'emploi. La première décision rendue vise le groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants) et la seconde, le groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants).

**E-16** L'employeur et l'agent négociateur ont poursuivi les négociations des points litigieux de la «deuxième phase» et ont conclu une entente de principe au nom de trois des plus importants groupes: les commis aux écritures et aux règlements de la catégorie du soutien administratif; les manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants) de la catégorie de l'exploitation; et l'administration des programmes de la catégorie de l'administration et du service extérieur.

**E-17** Ces ententes ont créé une tendance qui a encouragé les parties à négocier des conventions collectives pendant la «deuxième phase» au nom de plusieurs autres groupes pour lesquels elles avaient demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Ainsi, à la fin de l'année, sur les 35 demandes présentées, 23 étaient gardées en instance pendant que des négociations complémentaires étaient menées ou prévues.

**E-18** Les cinq ententes conclues avant l'audition d'un bureau de conciliation (Tableau 12) mettaient toutes en cause des employeurs

distincts. Dans quatre cas, les parties ont reçu l'aide de médiateurs du personnel et dans un cas, elles se sont entendues au cours de nouvelles négociations menées après une tentative de médiation. Elles ont conclu une entente au nom du groupe de la réparation des navires (côte est) avec l'aide du bureau de conciliation.

**E-19** Dans trois des quatre rapports déposés par un bureau de conciliation, les parties ont conclu une entente au cours de négociations directes subséquentes. Dans le quatrième cas, celui des employés du Personnel des fonds non publics travaillant à la BFC de Valcartier, les parties n'ont pas réussi à s'entendre, bien que le bureau de conciliation ait rédigé un rapport unanime; une grève ayant été déclenchée à la Base, un médiateur a été nommé et les a rencontrées.

## MÉDIATION

**E-20** Deux médiateurs ont été nommés: l'un à la suite de la grève à Valcartier et l'autre pendant une audition d'arbitrage concernant le groupe de l'enseignement. À Valcartier, le médiateur a servi de catalyseur. Il a rencontré les parties et, après leur avoir fait entrevoir les solutions possibles, a ajourné les séances pendant une courte période. Pendant ce temps, les parties ont échangé d'autres idées et en sont arrivées à une entente.

**E-21** La nomination d'un médiateur pendant une audition d'arbitrage est sans précédent. Le litige portait sur les heures de travail et l'enseignement dispensé en classe par les professeurs de langues. Tout au long des négociations, les parties ont été dans une impasse et y sont restées devant le tribunal d'arbitrage. La Commission a ajourné l'audition, afin d'examiner certaines questions de compétence, et a invité les parties à poursuivre les négociations sur le point litigieux pendant en leur laissant à entendre qu'elles pouvaient disposer des services d'un médiateur. Elles ont profité de cette occasion pour continuer les négociations et recourir à un médiateur; mais, malheureusement, les parties n'ont pas réussi à se mettre d'accord et le litige a été renvoyé au tribunal d'arbitrage.

## EXAMENS

**E-22** La Commission a effectué 19 examens portant sur des personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Treize de ces personnes étaient des employés du Conseil du Trésor et six étaient des employés d'un employeur distinct. Aucun des dix-neuf examens ne concernait des exclusions proposées en vertu de l'alinéa e). La décision que la Cour d'appel fédérale a rendue à l'égard des affaires visées par l'alinéa e) (employés chargés de s'occuper officiellement des

griefs des employés au nom de l'employeur) a été consignée au paragraphe E-8 du Rapport annuel de 1984-1985.

**E-23** Au cours de l'année étudiée, 92 propositions ou objections à des propositions, dont dix relevaient de l'alinéa e), ont été retirées par les parties avant la tenue d'un examen. Dans les 92 cas, les personnes en cause étaient des employés du Conseil du Trésor.

F

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

**F-1** Dans une décision, qui aura une grande influence sur l'accréditation des associations d'employés comme agents négociateurs, la Commission a déclaré qu'elle serait convaincue que la majorité des membres d'une unité de négociation désiraient être représentés par l'association requérante lorsque la majorité des votants se seraient prononcés dans ce sens. Il s'agissait là d'un revirement de sa part, sa position précédente étant que cette dernière devait avoir l'appui de la majorité de tous les employés de l'unité. Ce faisant, elle a adopté le raisonnement suivi par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans une affaire similaire. Celle-ci avait conclu que lorsqu'une forte majorité des membres d'une unité avait voté et qu'une majorité incontestable des votants avait indiqué une préférence pour un certain représentant, elle considérait que cette préférence était aussi celle de la majorité de l'ensemble de l'unité de négociation. La Commission a précisé que lorsque la participation au scrutin était faible, un vote majoritaire pouvait ne pas être considéré comme indiquant les désirs de la majorité de l'ensemble de l'unité de négociation. Toutefois, ce n'était pas le cas dans l'affaire dont elle était saisie. Elle a donc agréé la demande de révision et accrédité la requérante à titre d'agent négociateur des employés membres de l'unité de négociation (*Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, dossier de la Commission nº 125-18-39).

**F-2** Dans deux affaires, la Commission a examiné si un employé pouvait être inclus dans une certaine unité de négociation. Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines* (dossier de la Commission nº 147-15-29), l'agent négociateur requérant lui a demandé de décider qu'un économiste faisait partie de l'unité de négociation comprenant tous les employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Ledit économiste était le seul membre restant de l'unité de négociation de la catégorie scientifique et professionnelle et la Commission avait révoqué le certificat de l'agent négociateur pour cette unité puisqu'elle ne correspondait plus à la définition que l'article 2 de la Loi donne aux

termes «unité de négociation». Dans sa décision, elle a remarqué que le paragraphe 32(3) de la Loi stipule qu'un employé ne peut pas faire partie d'une unité de négociation dont les membres ont des fonctions se rattachant à une catégorie d'occupations autre que la sienne. Elle a donc décidé qu'il n'était pas possible d'inclure l'économiste dans l'unité de négociation de l'administration et du service extérieur.

**F-3** Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de la Commission n° 145-18-227), l'employée en cause était responsable du journal de la Base. Cette publication absorbait la plus grande partie de son temps, dont elle consacrait moins d'un tiers à l'administration de bureau. Elle recevait un salaire de base et aussi une commission sur les ventes publicitaires. Lorsque l'agent négociateur a présenté une demande d'accréditation, l'employeur s'est opposé à ce qu'elle soit incluse dans l'unité de négociation du soutien administratif. La Commission a jugé que, du moment qu'elle recevait un salaire régulier, elle était une employée au sens de la Loi, mais qu'elle ne faisait pas assez de travail administratif pour être rattachée à la catégorie du soutien administratif et ne pouvait donc pas faire partie de ladite unité.

**F-4** À la suite d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission a examiné si elle devait surseoir à l'une de ses décisions en instance d'appel. L'affaire portait sur deux demandes d'accréditation à propos desquelles elle avait statué que des interviewers principaux et des interviewers employés par le ministère des Approvisionnements et Services étaient, en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique, des employés du Conseil du Trésor au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil du Trésor a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance interdisant à la Commission de continuer à examiner lesdites demandes. La Commission a accepté de surseoir à sa décision en attendant celle de cette Cour. La Cour fédérale ayant rejeté la demande, le Conseil du Trésor en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale et a réclamé que la Commission continue sa suspension en attendant le jugement de cette dernière. La Commission a comparé le préjudice que l'employeur invoquait au cas où elle continuerait ses procédures et celui qu'un retard dans l'acquisition des droits de négociation entraînerait pour les employés. Elle a conclu que la poursuite des procédures ne causerait pas un préjudice important à l'employeur. Elle a aussi remarqué que, bien que l'appel de l'employeur portait sur une question entrant dans sa compétence, dans des circonstances analogues, d'autres commissions de relations de travail avaient poursuivi. Elle a donc rejeté la demande de révision (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 125-2-41).

**F-5** Dans l'affaire *Joan Churchill et l'Office national du film* (dossier de la Commission nº 161-8-320), la Commission a entendu une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi et portant sur une pratique de l'employeur consistant à engager des personnes pour des contrats à court terme. La plaignante a prétendu que l'employeur a délibérément passé avec elle plusieurs contrats d'une durée inférieure à six mois, afin de l'empêcher d'acquérir les droits d'un «employé», selon la définition que l'article 2 de la Loi donne de ce terme. L'employeur a soutenu que, même s'il a adopté cette pratique, elle n'enfreint pas le paragraphe 8(2) de la Loi et ne peut pas servir de base à une plainte en vertu de l'article 20.

**F-6** La Commission a rejeté cet argument. Elle s'est dite convaincue que si l'employeur a eu pour motif, en passant lesdits contrats, d'empêcher la plaignante d'acquérir le statut d'«employé» selon la définition de la Loi et donc de la priver des droits de négociation collective, il a vraiment enfreint l'alinéa 8(2)b) de la Loi. La plaignante n'a pas réussi à établir contre lui une preuve suffisante à première vue, le mode d'établissement des contrats n'étant pas clair. Toutefois, si elle y était parvenue, il aurait alors incombé à l'employeur d'établir son motif, car c'est lui qui en connaît tous les détails.

**F-7** Dans une autre demande présentée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission a examiné une plainte portant sur le droit d'une employée à présenter un grief. L'employeur a offert à la plaignante une mutation latérale qu'elle a acceptée, réflexion faite. Elle a aussi demandé à être autorisée dans ses nouvelles fonctions, à conserver les arrangements de travail subsidiaires de son poste actuel. La première partie défenderesse, le gestionnaire du bureau, lui a dit qu'elle n'y serait pas autorisée. La plaignante a alors accepté le poste dans les conditions indiquées, mais s'est réservée le droit de présenter un grief contre la décision de ne pas autoriser lesdits arrangements. Le gestionnaire du bureau a déclaré qu'un accord donné dans ces conditions était inacceptable et s'est appliqué à combler le poste au moyen d'un concours public. Il a admis en preuve que ladite employée l'aurait obtenu si elle n'avait pas déclaré son intention de présenter un grief contre sa décision. La Commission a donc conclu que la plaignante s'est vu refuser le poste parce qu'elle a voulu exercer son droit de présenter un grief et, comme il s'agit là d'une infraction à l'alinéa 8(2)c) de la Loi, elle a admis la plainte (*L. Connick et A. Doig et G. Everard*, dossier de la Commission nº 161-2-329).

**F-8** Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission nº 148-2-1053), la Commission a examiné l'étendue de son pouvoir de réviser la procédure de règlement des griefs en matière de classification. En vertu de l'article 18 de la Loi, l'agent négociateur lui a demandé de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur d'observer l'article 90, ainsi que

les Règlement et règles de procédure de la CRTFP à l'égard des griefs ayant trait à la classification. L'employeur a soutenu qu'elle n'a pas l'autorité de rendre une telle ordonnance, car c'est à lui que l'article 7 de la Loi donne le pouvoir discrétionnaire unilatéral de classifier les postes. Il a aussi fait valoir que la procédure de règlement de griefs en matière de classification est une «procédure administrative de réparation. . . prévue en vertu d'une loi du Parlement», comme le déclare l'article 90 de la Loi, et que des mesures de classification ne peuvent pas faire l'objet d'un grief en vertu de cet article.

**F-9** La Commission a jugé que, tout en établissant solidement l'autorité de l'employeur en matière de classification, l'article 7 n'exclut pas du cadre de la Loi tout ce qui a une incidence dans ce domaine. Si la procédure de règlement des griefs en matière de classification était sous le contrôle exclusif de l'employeur, celui-ci serait libre de refuser à des employés la possibilité de faire traiter leurs griefs. Il faudrait un langage des plus explicites pour persuader la Commission que le Parlement, par l'article 7, a eu l'intention de refuser aux employés le droit de contraindre l'employeur à une réponse formelle concernant la bonne classification de leurs postes. En outre, elle a été d'avis que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique traite expressément des griefs et que les pouvoirs conférés au Conseil du Trésor par la Loi sur l'administration financière ne s'étendent pas à eux. La procédure de règlement des griefs en matière de classification établie par l'employeur ne peut donc pas être considérée comme «une procédure administrative de réparation. . . prévue en vertu d'une loi du Parlement». Ce pourquoi, elle a rejeté l'objection soulevée contre sa compétence pour l'examiner.

# G

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

## QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

**G-1** La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique restreint à certains types les griefs susceptibles d'être soumis à la procédure d'arbitrage à savoir, ceux visant l'interprétation ou l'application d'une convention collective et ceux visant certains genres de mesure disciplinaire. Dans un cas comme dans l'autre, une fois épuisée la procédure interne de règlement, l'employé au sens de la Loi dont le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction à ce stade, peut le soumettre à l'arbitrage, à condition qu'il ait qualité pour ce faire et que la nature du grief s'inscrive dans le cadre restreint de la compétence de l'arbitre à ce chapitre. En cas de différend sur ces derniers points, le fardeau d'établir qu'on satisfait aux exigences de la Loi reviendra à la personne ayant formulé le grief.

**G-2** Dans l'affaire *Ostiguy* par exemple (dossier de la Commission nº 166-2-15064), l'arbitre a été appelé à trancher une objection préliminaire déclinatoire de compétence soulevée au motif que le grief tel que libellé ne s'inscrivait pas dans les catégories de griefs susceptibles d'être renvoyés à l'arbitrage, lesquelles sont énoncées à l'article 91 de la Loi. Dans cette affaire, l'employé visé contestait sa mise à la retraite à 65 ans, c'est-à-dire la décision de l'employeur de ne pas prolonger son emploi en raison de son âge. Le grief soumis initialement ne comportant aucune allégation de mesure disciplinaire, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre à instruire ledit grief. L'employé a attendu le début de l'audition de son grief original pour présenter une modification à ce dernier qui aurait eu pour effet de stipuler que la mesure prise par l'employeur constituait une manière déguisée de mettre un terme à son emploi pour un motif disciplinaire. Appliquant la doctrine voulant qu'un grief puisse être modifié, même à l'audition, à condition que cette modification ne représente pas en réalité une tentative de substituer, sous le couvert d'un amendement, un grief de nature entièrement différente de celui initialement produit, l'arbitre en est venu à la conclusion qu'une telle modification aurait en réalité cette conséquence, ce qu'il ne pouvait autoriser en l'absence du consentement de toutes les parties concernées. Citant le jugement de la Cour d'appel fédérale dans *J.F. Burchill c. le Procureur général du Canada*

[1981] 1 C.F. 109 voulant qu'un «requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement» au sens de la Loi, l'arbitre a rejeté la demande de modification.

**G-3** Les nombreuses étapes que comporte la procédure interne de règlement des griefs, de même que la procédure d'arbitrage proprement dite, sont souvent l'occasion, si ce n'est la cause, d'offres de règlement formulées par l'une ou l'autre partie impliquée. Lorsqu'elle semble répondre favorablement au redressement recherché par l'employé qui a présenté le grief, on serait tenté de conclure que la formulation d'une telle offre vient mettre un terme à la démarche de grief proprement dite. Tel n'est toutefois pas nécessairement le cas si l'on tient compte du libellé de l'article 91 de la Loi qui prévoit que tout grief répondant aux exigences de la Loi peut être renvoyé à l'arbitrage, et instruit à ce stade, s'il n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour l'employé qui l'a produit. Dans l'affaire *Comeau* (dossier de la Commission n° 166-2-14716), l'employé s'estimant lésé, qui cherchait par son grief à se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées, s'était vu offrir par l'employeur la somme d'argent demandée dans le grief et ce dernier demeurait disposé à en effectuer le paiement au moment de l'audition devant l'arbitre. Se fondant sur ce fait, l'employeur prétendait devant l'arbitre que le grief était «réglé», nonobstant le fait que l'employé n'avait pas accepté le «règlement» offert, et que par conséquent, l'arbitre voyait disparaître sa compétence de se prononcer sur l'interprétation à donner à la clause de la convention collective fondant le grief, interprétation au sujet de laquelle l'employeur et l'employé ne s'entendaient toujours pas. Notant que la question en litige pouvait éminemment faire l'objet d'un grief individuel et qu'en conséquence, il était impossible de procéder différemment, soit par le biais d'un renvoi aux termes de l'article 98 de la Loi réservé à l'agent négociateur ou à l'employeur, l'arbitre a fait remarquer que l'employé s'estimant lésé ne recherchait pas un dédommagement pécuniaire, mais plutôt une clarification du sens à donner à une clause de la convention collective pertinente, et ce dans son intérêt, dans l'intérêt des autres employés et dans celui de son agent négociateur, le tout peut-être même en prévision d'une future ronde de négociations collectives. Selon l'arbitre, il ne faisait aucun doute qu'il s'agissait là d'une fonction légitime de la procédure d'arbitrage des griefs.

**G-4** Citant la disposition de l'article 91 de la Loi, l'arbitre a soutenu dans sa conclusion qu'une offre de paiement en l'occurrence n'équivalait pas à un règlement. À son avis, le libellé de cette disposition laisse entendre que, même si l'employeur avait «fait droit» au grief en versant la somme demandée avant le renvoi à l'arbitrage, il aurait été encore possible pour l'employé de renvoyer son grief à l'arbitrage. Celui-ci n'avait «pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui» car il voulait

par surcroît que l'employeur reconnaisse avoir mal interprété la convention collective.

**G-5** Depuis le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain c. le Procureur général du Canada* [1978] 2 R.C.S. 15, il semble accepté qu'un arbitre ne peut connaître un grief résultant d'un renvoi en période de stage fondé sur l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, même lorsque la conduite constituant le fondement de la décision prise par l'employeur aurait pu être considérée par ce dernier comme un motif de mesure disciplinaire. Dans l'affaire *Tighe* (dossier de la Commission n° 166-2-15122) cependant, l'arbitre semble avoir fortement nuancé cette interprétation du jugement précité. Dans cette affaire, l'employé a été renvoyé en période de stage, mais l'employeur avait reconnu que le principal élément ayant entraîné ledit renvoi aurait pu donner lieu à une mesure disciplinaire. L'arbitre a reconnu que la principale difficulté qu'il rencontre lorsqu'il exerce sa compétence dans un tel cas découle du fait qu'il n'a pas le pouvoir de juger de la validité ou de la pertinence de tout motif non disciplinaire invoqué par l'employeur pour justifier un tel renvoi, et qu'il s'ensuit qu'il doit mettre fin à son enquête sur une telle cessation d'emploi dès qu'il appert que son fondement n'est pas disciplinaire. L'arbitre dans l'affaire *Tighe* (supra) n'en est pas moins arrivé à la conclusion qu'il avait compétence pour enquêter sur une cessation d'emploi prenant la forme d'un renvoi en cours de stage dans les cas bien particuliers où il est établi que l'employeur n'aurait pas mis fin à l'emploi du stagiaire n'eut été une présumée faute de conduite du genre de celle qui entraînerait une mesure disciplinaire dans le cas d'un employé non en stage.

**G-6** Admettant qu'il s'éloignait du courant jurisprudentiel prédominant au chapitre de la question de savoir si le concept de la mesure disciplinaire entraînant le congédiement peut inclure un renvoi en cours de stage pour des motifs disciplinaires, l'arbitre s'est dit d'avis que l'article 91 de la Loi l'habilitait à enquêter sur la raison d'une cessation d'emploi et que si cette raison est un présumé comportement du genre de celui qui aurait donné lieu à une mesure disciplinaire si l'employé n'avait pas été en stage, il avait compétence même si l'employé s'estimant lésé avait été renvoyé en cours de stage. Selon l'arbitre, une telle conclusion ne signifiait pas qu'il fallait mettre en doute la pertinence de la décision prise par la direction de procéder par le biais du renvoi en période de stage prévu à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, vu le droit très étendu de l'employeur à ce chapitre, aux dires de la Cour suprême. Là où il faut distinguer, selon l'arbitre, c'est que même si l'employeur peut choisir de procéder à un renvoi en cours de stage, il ne peut priver un employé du droit que lui confère la Loi de renvoyer son grief à l'arbitrage si «l'essentiel» du motif de la cessation d'emploi est une présumée faute de conduite pour laquelle une

mesure disciplinaire aurait pu être imposée et en l'absence de laquelle le renvoi de l'employé ne serait pas survenu.

**G-7** Dans l'affaire *Trafford* (dossier de la Commission n° 166-2-14366), l'employé s'estimant lésé a demandé que l'employeur lui verse une prime de poste au taux prévu par la convention collective. La preuve a révélé que, pendant les négociations collectives, l'employeur et l'agent négociateur avaient convenu que les employés compris dans l'unité de négociation toucheraient un certain montant par poste. Mais, dans la convention collective, la clause en question mentionnait par erreur que ce montant devait être versé par heure plutôt que par poste. L'employeur a demandé à l'arbitre de corriger la convention collective de façon qu'elle fasse état de la véritable entente conclue par les parties. L'arbitre a cependant jugé que, bien que toutes les conditions nécessaires pour qu'une cour de justice procède à une telle rectification eussent été remplies, il n'avait pas compétence pour corriger la convention collective. En effet, le paragraphe 95(2) de la Loi interdit à un arbitre de rendre une décision concernant un grief si cette décision «aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale». Or l'employeur lui demandait effectivement de modifier le libellé de la convention collective. L'arbitre a également fait fond sur deux jugements de la Cour suprême du Canada pour conclure qu'un arbitre imposé par la Loi n'avait pas de compétence intrinsèque et que, par conséquent, il ne pouvait accorder de redressement en «equity» comme des rectifications: *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs et al.* (1968) 70 D.L.R. (2d) 693 et *Metropolitan Toronto Police Association et al. c. Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police* (1974) 45 D.L.R. (3d) 548. Pour ces motifs, l'arbitre a rejeté la demandé de rectification faite par l'employeur et a fait droit au grief.

**G-8** Dans l'affaire *Stokes* (dossier de la Commission n° 166-2-14619), l'employé s'estimant lésé était un pompier qui, dans l'exercice de ses fonctions, pouvait être appelé à porter un appareil respiratoire. L'employeur l'a renvoyé chez lui quatre jours de suite en raison de la longueur excessive de ses favoris. Comme il n'avait pas travaillé les jours en question, il n'avait pas été rémunéré. L'employé s'estimant lésé a prétendu que l'employeur l'avait en réalité suspendu de ses fonctions et il a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher le grief parce que la mesure qu'il avait prise était administrative plutôt que disciplinaire. La preuve a révélé que, pour qu'un appareil respiratoire soit efficace, il fallait que le masque adhère à la peau de façon à assurer une étanchéité parfaite. Or les longs favoris de l'employé pouvaient empêcher cette étanchéité et, de ce fait, pouvaient représenter un danger tant pour ses collègues que pour lui-même. L'arbitre a conclu que les préoccupations de l'employeur avaient davantage trait à la sécurité qu'à la discipline. Il a donc rejeté le grief faute de compétence.

## QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

**G-9** En droit, il est bien reconnu que les arbitres des tribunaux administratifs peuvent décider de leurs propres procédures et que, contrairement aux tribunaux judiciaires, ils ne sont pas liés par des règles de preuve ou de procédure rigides. Bien qu'ils soient assujettis aux règles de la justice naturelle, les arbitres peuvent admettre certains éléments de preuve qui seraient jugés inadmissibles par un tribunal judiciaire. Par conséquent, dans de nombreux cas, l'admissibilité ou l'inadmissibilité de certains éléments de preuve, ou encore l'acceptation de certaines façons de procéder, dépendra de facteurs typiques liés à la nature particulière du domaine des relations de travail. Tel a été le cas, par exemple, dans l'affaire *Dearnaley*, (dossiers de la Commission n^os^ 166-2-15008, 15009, 15154 et 15155). Un employé avait subrepticement enregistré les conversations d'un superviseur avec qui il ne s'entendait pas et avait cherché à produire les bandes magnétiques comme preuve pendant le contre-interrogatoire dont ce dernier avait fait l'objet à l'audition qui avait eu lieu au sujet d'une mesure disciplinaire que ce superviseur avait prise contre lui. Toutefois, l'employeur a affirmé que des enregistrements de cette nature ne pouvaient être admis au cours d'une procédure d'arbitrage. L'arbitre a jugé que, dans les juridictions du Canada où les arbitres n'ont pas officiellement le pouvoir de s'écarter des règles de preuve strictes, il semble généralement admis qu'ils ont néanmoins le droit de le faire. Il a ajouté que le raisonnement *a contrario* était également valable, c'est-à-dire qu'un arbitre, vu qu'il n'est pas lié par les règles strictes de la preuve, a également le pouvoir d'exclure des éléments de preuve qui seraient jugés admissibles par des tribunaux judiciaires. Il a fait observer que la question de savoir si, en relation de travail, il existait des considérations contraignantes pour exclure les enregistrements clandestins de conversations tenues au lieu de travail ne semblait jamais s'être posée dans une procédure d'arbitrage de griefs. Il a rejeté la question de la fiabilité de ces enregistrements, car celle-ci aurait pu faire l'objet de témoignages d'experts, tout comme d'ailleurs une foule d'autres questions. Il a cependant indiqué que la crainte que de tels enregistrements ne soient pas authentiques ne devrait pas nous inciter à les rejeter systématiquement. D'après lui, il est difficile de voir pourquoi il faudrait craindre qu'une commission de relations de travail ou un arbitre, contrairement aux autres tribunaux, ne pourrait pas décider si ces bandes sont exactes sur la base d'une preuve admissible. Il a toutefois reconnu qu'un tribunal du travail, et donc ses arbitres, devait tenir compte de l'incidence que ce genre de preuve pouvait avoir sur les relations existant entre la direction et les travailleurs. Selon l'arbitre, une des considérations contraignantes qui devaient entrer en ligne de compte, c'est la nécessité de favoriser les communications franches et libres qui sont nécessaires à l'établissement de relations solides. Dans cette affaire, il fallait déterminer s'il convenait ou non de tolérer l'enregistrement secret de conversations, car il ne fallait pas oublier que

le fait d'admettre cette preuve encouragerait peut-être d'autres personnes à recourir à cette pratique.

**G-10** Après avoir conclu qu'il devait exclure ce genre de preuve, l'arbitre a indiqué que, pour avoir des relations de travail saines, il importait au plus haut point que l'employé et son superviseur puissent avoir des discussions franches, sans craindre de part et d'autre que leurs propos soient secrètement enregistrés et utilisés au cours d'une procédure d'arbitrage subséquente, peu importe que ces discussions portent sur l'application ou l'interprétation correcte d'une convention collective, l'imposition de sanctions disciplinaires, des conseils sur des méthodes de travail inacceptables ou toute autre question ayant trait au travail. L'arbitre a jugé qu'il fallait décourager tout ce qui pouvait entraver ce genre de discussion, car il s'agissait là d'une considération contraignante relative aux relations de travail, et que si l'enregistrement était admis en preuve, cela constituerait un fait nouveau fort peu souhaitable.

**G-11** À l'instar de la justice naturelle qui caractérise les procédures judiciaires ou quasi judiciaires, l'équité des procédures administratives est un principe qui est de plus en plus souvent invoqué, à mesure que ses partisans se font plus nombreux. On la définit comme étant l'obligation de traiter un accusé de manière équitable, et elle englobe son droit de connaître les arguments auxquels il devra répondre, son droit à une défense pleine et entière, et celui d'être informé qu'une décision défavorable pourrait entraîner des mesures diciplinaires sévères. Dans l'affaire *Van Der Graaf* (dossier de la Commisson n° 166-2-14940), l'arbitre devait déterminer si une mesure administrative pouvait être annulée parce qu'elle n'était pas conforme aux règles de l'équité des procédures. Dans cette affaire, un employé avait été accusé d'avoir eu un comportement irresponsable et incompatible avec les fonctions de son poste, c'est-à-dire qu'au cours d'une enquête administrative, il avait démenti des accusations qu'il avait formulées antérieurement contre un de ses collègues, accusations qui avaient incité l'employeur à mettre une commission d'enquête sur pied. Or le rapport de la commission chargée de faire enquête sur la conduite de la personne visée par les accusations de l'employé s'estimant lésé dénonçait le comportement irresponsable de ce dernier. Dans l'affaire *Van Der Graaf* (supra), l'employé a soutenu que l'arbitre devait juger s'il avait été traité équitablement dans le cadre de l'enquête administrative. Dans le cas contraire, la décision de l'employeur de lui imposer une suspension de 20 jours aurait été nulle. Selon l'arbitre, il fallait déterminer si un employé victime d'un déni d'équité procédurale pouvait obtenir réparation par le biais de la procédure d'arbitrage prévue par la Loi. Se fondant sur de récents arrêts de la Cour d'appel fédérale dans *C.E.I.C et D. Lewis* (dossier de la Cour n° A-284-84, non publié) et *R.C. Tipple et la Reine* (dossier de la Cour n° A-66-85, non publié), l'arbitre a conclu que le respect ou le non-respect de l'obligation de traiter équitablement

l'intimé sur le plan administratif était une question qui, en réalité, ne pouvait influer sur le règlement du grief dont il était saisi, parce que l'affaire qui avait donné lieu à l'enquête demandée par l'employeur lui avait été soumise par le biais de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs créée par la Loi et que, par conséquent, il devait donner à la partie lésée l'occasion de se faire entendre. L'arbitre a donc jugé qu'il n'était pas obligé de déterminer si l'employé avait ou non été traité équitablement par la commission d'enquête. S'il l'avait été, il n'y avait rien à corriger et si, au contraire, il y avait eu déni d'équité, le recours à la procédure de règlement des griefs et surtout, à la procédure d'arbitrage, considérée comme une audition *de novo* où l'employé était pleinement conscient des accusations portées contre lui et où il avait toutes les possibilités d'y répondre, permettait de remédier à la situation.

**G-12** Dans l'affaire *Lau* (dossier de la Commission n° 166-2-15388), l'employée s'estimant lésée était vérificateur de l'impôt, à Revenu Canada, Impôt. Elle avait été congédiée pour avoir censément présenté de fausses déclarations d'impôt. L'employeur a fait valoir que ce geste était incompatible avec son maintien en fonction au Ministère. L'employée s'estimant lésée a prétendu que le témoignage des agents du Ministère quant à la teneur de ses déclarations d'impôt ne pouvait être admis en preuve étant donné que les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu lui interdisaient de divulguer de tels renseignements. L'employeur a cependant affirmé que la présentation de ces éléments de preuve devant un arbitre ne faisait pas partie des interdictions énoncées dans la Loi de l'impôt sur le revenu. L'arbitre a conclu qu'il devait admettre tous les éléments de preuve pertinents que les parties désiraient présenter à l'appui de leurs positions respectives. Il ne lui incombait pas de déterminer si les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu interdisaient aux agents de Revenu Canada de divulguer des renseignements concernant les déclarations d'impôt de l'employée s'estimant lésée. C'étaient les agents eux-mêmes qui devaient juger si, dans les circonstances de l'affaire, ils étaient assujettis à l'interdiction susmentionnée. Les deux parties ont alors demandé que l'audition soit ajournée, car leurs témoins respectifs hésitaient à faire une déposition tant que la question de savoir si l'article 241 de la Loi de l'impôt sur le revenu leur interdisait ou non de le faire n'aurait pas été tranchée par une autorité en la matière. L'arbitre a accordé l'ajournement à certaines conditions.

**G-13** Dans l'affaire *Schuberg*, (dossiers de la Commission nos 166-2-15123, 15159, 15350 et 15424), l'employée s'estimant lésée s'est vu infliger plusieurs suspensions et a finalement été congédiée pour une série d'actes d'insubordination. L'employeur a tenté d'invoquer de nombreuses fautes de conduite pour justifier le congédiement. L'employée s'estimant lésée s'est opposée à ce que soit admis des éléments de preuve liés à un incident qui s'était produit plus d'un an

avant son congédiement. L'arbitre a permis à l'employeur de produire les éléments de preuve en question, mais non de s'en servir pour justifier le congédiement. Si l'employeur avait l'intention de prendre une mesure disciplinaire contre l'employée à la suite dudit incident, il aurait dû agir beaucoup plus rapidement. Ainsi, il aurait dû en informer l'employée par écrit et lui infliger une sanction dans un délai raisonnable. Se fondant sur deux autres fautes de conduite, l'employeur a néanmoins réussi à justifier sa décision de congédier l'employée s'estimant lésée, de sorte que le grief qu'elle avait présenté à l'égard de son congédiement a été rejeté.

## MESURES DISCIPLINAIRES

**G-14** En cette époque où tous les secteurs de notre société semblent finalement prendre conscience et accorder l'importance due au respect de cette notion des «droits de la personne» qui devrait marquer les rapports entre les divers éléments de notre milieu de vie, le harcèlement sous toutes ses formes et l'abus de pouvoir sont deux types de comportement qui, tout en ayant toujours été inacceptables, sont de plus en plus clairement reconnus comme tel en milieu de travail. Le «harcèlement est une forme de discrimination. Il est généralement un comportement, une conduite, des gestes ou paroles répétées et non désirées, ayant une relation avec le travail et portant sur un des motifs sur lesquels il est interdit de discriminer». C'est en ces termes dans l'affaire *Mourant* (dossier de la Commission nº 166-2-14877) que l'arbitre a énoncé le fondement de sa décision dans cette affaire de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir. Il s'agissait, en l'instance, d'un employé dont la conduite, finalement dénoncée par ses subalternes, avait été, sur une période d'environ trois années, celle d'un homme obsédé par le sexe, presque malade et désireux à tout prix de gêner, humilier et blesser des employés subalternes. Ses agissements allaient des commentaires désobligeants, grossiers et insultants, de même que des sobriquets blessants et un langage profane et vulgaire à l'égard d'employées, à l'exhibition de photographies gênantes et obscènes ou d'objets associés à la sexualité, de contacts physiques, attouchements, caresses et autres non sollicités, de voies de faits, de requêtes importunes et du récit de ses prouesses sexuelles. Durant cette même période, l'employé s'estimant lésé s'était également servi de son poste et du fait qu'il était en autorité pour faire des demandes qui n'avaient aucunement trait au travail des employées. Notant que l'unique défense soulevée par l'employé en question avait été que ce dernier prétendait n'avoir jamais pensé que de tels agissements le rendaient coupable de harcèlement, et soulignant que ce dernier connaissait la politique adoptée par l'employeur à cet égard, mais qu'il ne s'en préoccupait pas, l'arbitre a fait valoir qu'il ne fait aucun doute que le harcèlement sexuel ne doit pas être toléré au travail et qu'à l'instar de maintes sociétés privées, l'employeur, à bon droit, a voulu empêcher ce genre de conduite en

adoptant des lignes directrices, dont il souscrit à l'esprit. Celles-ci, décrivant le harcèlement sexuel comme ayant essentiellement un caractère personnel découlant non de la sensibilité de la victime mais de l'insensibilité du coupable, l'amènent à maintenir le congédiement de l'employé en stipulant que les actes reprochés à l'employé rencontrent la définition de harcèlement sexuel et qu'il lui serait difficile d'en trouver un exemple plus parfait et complet.

**G-15** En milieu de travail, certaines situations réclamant de la part de l'employeur une répartie disciplinaire immédiate peuvent survenir où les décisions de cet ordre devant être prises par des représentants de la gestion dûment investis de l'autorité pour ce faire, le seront en leur absence par des subalternes à qui l'autorité de ce faire n'aura pas été déléguée. La question s'est posée dans *Landry* (dossier de la Commission n° 166-2-14695) à savoir si la mesure disciplinaire ainsi imposée sera automatiquement nulle et non avenue. Cette affaire visait le refus par un agent du service correctionnel de continuer à patrouiller l'intérieur de l'enceinte du pénitencier auquel il était affecté après avoir déjà effectué une première ronde au cours du même poste de travail. Ce dernier justifiait sa décision par le risque pour sa sécurité qu'il prétendait exister tout en précisant que sa décision ne constituait pas un «abandon de poste», ce qui aurait fait entrer en jeu la politique de sécurité professionnelle de l'employeur qui permettait l'abandon de poste en cas de danger imminent. Le surveillant en poste imposa sur le champ une suspension de deux jours malgré le fait que son autorité effective était limitée à la formulation de réprimandes verbales ou écrites et à la recommandation d'autres mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, aux termes du code de conduite applicable. Précisant que le code pertinent n'avait pas préséance sur la convention collective s'appliquant à l'employé visé, laquelle ne comportait aucune disposition voulant que soit nulle une décision disciplinaire prise par une personne autre que celle investie de l'autorité pour ce faire, l'arbitre a reconnu que le surveillant visé avait outrepassé son autorité. Il n'en a pas moins maintenu la validité de la mesure disciplinaire initialement imposée au motif que le surveillant exécutant avait, dans les faits, informé le gestionnaire dûment habilité de la situation et de l'action envisagée, que ce dernier n'avait rien dit ou fait pouvant être interprété comme signifiant qu'il désapprouvait la démarche adoptée par son subalterne, et que dans les jours qui ont suivi, il entérina cette décision par écrit alors qu'il aurait pu, s'il avait été en désaccord, la rescinder pour lui en substituer une autre ou la casser purement et simplement.

**G-16** Le droit à la vie privée est un droit universel et, dans le domaine des relations entre employeurs et employés, ce droit s'étend sans conteste aux activités auxquelles les employés s'adonnent en dehors des heures de travail, activités qui, en règle générale, ne concernent pas l'employeur. Toutefois, un employé ne peut invoquer ce droit qui, au demeurant n'est pas sans limite, pour refuser d'expliquer des actions

allant à l'encontre des procédures et des politiques de l'employeur. Dans l'affaire *Quigley* (dossier de la Commission n° 166-2-14778), un employé s'était servi sans autorisation d'un véhicule de l'État à des fins personnelles, en dehors des heures de travail. Normalement, les employés qui ont besoin de ces véhicules dans l'exercice de leurs fonctions n'ont pas à demander l'autorisation de s'en servir. Des véhicules particuliers sont même assignés aux employés qui doivent travailler en dehors des heures normales. Par ailleurs, les employés savent qu'ils peuvent obtenir d'un superviseur ou d'un gestionnaire la permission de se servir des véhicules en question pour des affaires personnelles urgentes. Toutefois, en l'espèce, l'employé s'estimant lésé avait non seulement omis de demander la permission mais il avait également négligé de signer les registres voulus au moment d'emprunter le véhicule pour son usage personnel. L'arbitre a supposé que l'employé s'estimant lésé croyait qu'il serait en mesure de ramener le véhicule avant que l'on ne s'aperçoive de sa disparition. L'employé a essayé de justifier son geste en parlant d'une «urgence» ou d'une «affaire personnelle», sans toutefois fournir aucune autre explication qui aurait pu excuser le fait qu'il s'était servi du véhicule sans autorisation. Il semblait croire, selon les termes employés par l'arbitre, «qu'il lui suffisait de dire qu'il avait eu à s'occuper d'une affaire personnelle et urgente pour que le droit à l'utilisation du véhicule lui soit automatiquement conféré». Tout en reconnaissant que, en règle générale, ce que les employés font en dehors de leurs heures de travail ne concernent pas l'employeur, l'arbitre a indiqué que l'employé s'estimant lésé ne pouvait jouer sur les deux tableaux. Il ne pouvait pas d'une part chercher à justifier, excuser ou minimiser sa faute et d'autre part prétendre qu'il n'avait pas à définir la nature de l'affaire personnelle pour laquelle il avait utilisé le véhicule parce que cela aurait porté atteinte à sa vie privée. Selon l'arbitre, il incombait sûrement à l'employé en cause de donner spontanément une explication franche et complète, à défaut de quoi il lui fallait juger qu'il n'existait aucune circonstance atténuante.

**G-17** Lorsqu'il n'existe aucune considération spéciale, les fautes de conduite similaires devraient donner lieu à des réactions similaires de la part de la direction. Il faut toutefois tenir compte du fait que, dans la Fonction publique fédérale, les mesures disciplinaires sont appliquées par un grand nombre de personnes dont les perceptions peuvent varier, quelles que soient les lignes de conduite, ce qui entraîne inévitablement certaines disparités. Dans l'affaire *MacDonald* (dossiers de la Commission nos 166-2-15227 et 15228), l'arbitre a tiré la conclusion suivante: «L'essentiel du problème peut s'exposer comme suit: si les sanctions sont petites, les inégalités seront nécessairement petites, tandis que si les sanctions sont importantes, les inégalités peuvent également être importantes. D'une certaine façon, la justice est toujours grossière. La perfection est normalement hors d'atteinte pour les êtres humains et une justice parfaite constitue un idéal à viser plutôt qu'une attente

réaliste. . . .Étant donné la réalité du monde, on peut accepter les petites inégalités sans en être grandement choqué. Il en va tout autrement dans le cas des inégalités considérables; si l'inégalité est si grande qu'elle choque le sens de la justice du citoyen moyen, elle risque de jeter le discrédit sur l'administration de la justice industrielle.»

**G-18** Cette affaire portait sur le congédiement d'un employé civil qui avait dérobé des biens publics sur une base militaire. Une cour criminelle l'avait déclaré coupable et libéré sous condition. Quant à sa complice, membre du personnel militaire, qui avait apparemment été l'instigatrice du vol et s'était assuré l'aide de l'employé s'estimant lésé en lui promettant des faveurs sexuelles, un tribunal militaire l'avait condamnée à payer une amende de $1,000 et l'avait placée en probation pour une période d'un an. Faisant la distinction entre cette affaire et l'affaire *Barratt* (dossier de la Cour n° A-1208-83), dans laquelle la Cour d'appel fédérale avait jugé que les disparités dans l'application de mesures disciplinaires pouvaient dépendre de certaines «considérations», l'arbitre a conclu que la seule «considération» qui lui avait été soumise, à part le fait que la complice faisait partie du personnel militaire, c'était qu'elle était une femme. Or, pour employer ses propres termes, il n'y avait aucune raison, dans le cas de discipline, «de ne pas tenir les femmes responsables de leurs actes exactement de la même façon que les hommes, ni de ne pas leur imposer exactement les mêmes sanctions». Après avoir jugé que la différence entre les deux mesures disciplinaires n'était pas justifiée, il s'est penché sur l'argument selon lequel le lien de confiance indispensable entre l'employé s'estimant lésé et l'employeur avait été irrémédiablement rompu. Il a indiqué que, si le ministre de la Défense nationale était d'avis que les intérêts de son ministère n'étaient pas compromis par la présence dans ses locaux d'un membre du personnel militaire jugé coupable de l'infraction, il ne pouvait prétendre le contraire dans le cas de son complice. Si l'on pouvait faire confiance à l'un des délinquants, il n'y avait pas de raison de se méfier de l'autre.

**G-19** La loyauté est une des obligations particulières qui sont imposées aux fonctionnaires. Ainsi, ces derniers ne doivent pas critiquer ni même sembler critiquer les politiques de l'employeur. Un employé qui enfreint cette règle s'expose à des sanctions sévères, comme le montre l'affaire *Grahn* (dossiers de la Commission nos 166-2-15093 et 15094). Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, un agent d'enquête et de contrôle à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, avait sévèrement critiqué la direction, les politiques, les programmes et les clients de cet organisme. Il avait soumis à une revue un manuscrit dans lequel il exposait ces critiques, et ce manuscrit avait servi à rédiger un article condamnant la Commission. L'employé s'estimant lésé a finalement été congédié pour cette faute de conduite. L'arbitre a rejeté le grief parce que, selon lui, l'employé s'estimant lésé avait commis une

infraction très grave et qu'il n'existait aucune circonstance atténuante. La demande que l'employé s'estimant lésé a présentée devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et infirmer cette décision était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-749-85.)

## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

**G-20** Notre époque est marquée d'une plus grande conscience de la qualité de vie, ce qui donne lieu à maintes innovations au niveau de l'aménagement du temps de travail et du temps libre réservé aux loisirs et affecte en conséquence l'utilisation qu'on désire faire des jours de congé annuel. Ceci va de pair avec l'avènement au cours des dernières années des horaires de travail qualifiés de flexibles ou variables. Il devient donc courant de trouver dans les conventions collectives, au chapitre de l'approbation des choix de congés faits par les employés, des dispositions prévoyant que l'employeur, tout en tenant compte des nécessités du service, devra faire un effort raisonnable pour répondre aux demandes des employés et le faire d'une façon qui soit satisfaisante pour ces derniers. Ceci implique qu'un refus ne pourra plus être opposé du revers de la main et que l'employeur devra pouvoir justifier pleinement sa décision, laquelle sera prise en tenant compte des circonstances propres à l'environnement et à l'aménagement du travail pour chaque employé. Dans *Rinfret* (dossier de la Commission n° 166-2-14913), un employé qui avait élu de prendre quinze lundis consécutifs en congés annuels et qui en avait fait la demande dans le délai imparti à la convention collective, s'était vu opposer une fin de non-recevoir quatre mois plus tard, aux motifs que les nécessités du service ne permettaient pas de faire usage de crédits de congé de la sorte et que la gestion considérait que les congés annuels devaient être principalement accordés par blocs de semaines. La preuve dans cette affaire avait cependant fait ressortir que l'employé s'était déjà absenté les lundis sans que le service ne s'en ressente, que l'employeur aurait censément été prêt à accorder une partie des congés selon la formule recherchée par l'employé, sans pour autant lui en avoir fait part et surtout, que l'employé en question était jumelé à un collègue de travail aux fins de palier aux cas urgents lors d'absences de l'un des deux et dans le but de ne pas interrompre le service aux clients. Notant que la convention collective ne prévoyait aucunement que les employés devraient prendre leurs congés selon une formule décrétée par l'employeur et qu'en fait, elle comportait pour ce dernier l'obligation de chercher à se conformer aux désirs de ceux-ci, l'arbitre a retenu le fait que la preuve révélait que l'employeur voulait que les congés soient pris selon sa formule, ce qui l'a amené à dire qu'une fois les conditions prévues par la convention collective remplies, ce n'est nullement ce que l'employeur veut qui doit prévaloir, mais bien ce que l'employé désire.

**G-21** Dans l'affaire *Johnson* (dossier de la Commission nº 166-2-15531), il fallait déterminer si l'employeur avait respecté les désirs de l'employée concernant ses heures de loisir. Il avait ordonné à l'employée, dont l'horaire comprenait des postes de jour et des postes de nuit, d'effectuer un poste autre que celui prévu à son horaire, et ce sans lui donner le préavis requis par la convention collective. Les activités sociales de l'employée ont ainsi été perturbées. La convention collective applicable obligeait l'employeur à faire tout effort raisonnable pour prendre contact avec l'employée touchée et l'informer de toute modification apportée à l'horaire des postes. Si l'employée soulevait des objections sérieuses à l'égard du changement, l'employeur devait faire tout effort raisonnable pour lui donner satisfaction. En l'espèce, l'employée projetait d'aller à une réception à la piscine et de dîner avec des amis. Rien dans la convention collective n'indiquait à quel point les objections de l'employée à l'égard d'un changement de poste devaient être importantes, ni quelle devait en être la nature pour que celles-ci méritent d'être qualifiées de «sérieuses». Il s'agissait donc de déterminer si le fait que les activités sociales de l'employée s'estimant lésée seraient perturbées pouvait justifier une objection sérieuse. D'après l'arbitre, il était facile d'imaginer que certaines objections pourraient susciter beaucoup plus de compréhension de la part de la direction que celles soulevées en l'occurrence, mais il a néanmoins conclu qu'elles méritaient d'être qualifiées de «sérieuses» au sens de la convention collective. Il a ajouté que cette conclusion ne pourrait s'appliquer sans exception, mais qu'elle était certainement valable dans le cas d'un employé qui travaillait par postes selon un horaire de 24 heures sur 24 et de sept jours sur sept. L'arbitre a déclaré qu'il ne voyait pas pourquoi des objections motivées par le désir de ne pas perturber des projets de loisir ne devraient pas susciter de la compréhension en application de la convention collective. D'après lui, un employé travaillant selon un tel horaire éprouvait inévitablement de grosses difficultés à concilier ses loisirs avec ses engagements professionnels. Il est donc souvent difficile pour cet employé de prévoir des activités sociales à des heures qui correspondent à celles où ces parents et amis sont disponibles, même lorsque les horaires sont affichés bien à l'avance, conformément à la convention collective. Par conséquent, dans le cas de tels employés, les objections concernant des changements d'horaire de postes sont jugées sérieuses si elles procèdent du désir de ne pas perturber des activités sociales projetées, et, si l'employeur n'en a pas tenu compte comme il se doit, cela peut justifier un dédommagement.

**G-22** Dans l'affaire *Olynyk* (dossier de la Commission nº 166-2-14668), l'employé s'estimant lésé était un infirmier travaillant à l'infirmerie d'un pénitencier fédéral. Comme deux infirmiers seulement étaient de service pendant le poste de soirée ainsi que les fins de semaine et les jours fériés, l'employeur exigeait que ceux qui étaient en service à ces moments-là portent un dispositif de téléappel lorsqu'ils prenaient leurs pauses repas et qu'ils se tiennent près de l'infirmerie

pour pouvoir y retourner immédiatement en cas d'urgence. L'employé s'estimant lésé a soutenu que, dans ces circonstances, il fallait le rémunérer au taux des heures supplémentaires pour la durée des pauses repas parce qu'il était en fait de service pendant cette période. L'arbitre a conclu que, comme l'employé en cause était alors tenu de demeurer disponible pour répondre aux appels d'urgence, l'emploi de son temps pendant les pauses repas était en effet limité. Vu qu'il se trouvait sous la surveillance et la direction de son employeur durant ces périodes, il devait être considéré comme étant au travail et il avait de ce fait le droit d'être rémunéré en conséquence. Il a donc fait droit à son grief.

**G-23** Une question semblable a été soulevée dans l'affaire *Duggan* (dossier de la Commission n° 166-2-15033). L'employé s'estimant lésé, un conseiller en immigration travaillant à Halifax, avait été tenu de conduire un déporté et le policier qui l'escortait à Calais (Maine) où le déporté avait été livré aux agents américains. Le lendemain, qui était le premier jour de repos de l'employé en cause, ce dernier avait ramené le véhicule et l'agent de police à Halifax. Il a prétendu qu'il avait droit à la rémunération des heures supplémentaires pour tout le temps qu'il avait mis à faire le voyage le jour en question, parce qu'il était au travail durant tout ce temps-là. L'employeur a soutenu que l'employé n'avait droit qu'au taux normal prévu par les dispositions de la convention collective concernant le temps de déplacement. L'arbitre a fait droit au grief pour le motif que le déplacement effectué par l'employé en cause, y compris le voyage de retour, n'avait pas simplement pour objet de se rendre au travail, mais faisait partie du travail lui-même.

**G-24** Dans l'affaire *Butt* (dossier de la Commission n° 166-2-14612), l'employé s'estimant lésé, un technicien en recherche biologique, était appelé à remplir certaines de ses fonctions à bord d'un navire. Après ses heures de travail normales, il s'était retiré dans sa cabine. Peu de temps après, son supérieur lui avait demandé de retourner au travail afin de réparer un appareil essentiel. Après avoir tenté pendant une demi-heure de réparer cet appareil, l'employé en cause a constaté qu'une pièce était brisée et qu'il n'y avait pas de pièce de rechange à bord. Comme il avait fait tout ce qu'il pouvait, il est retourné à sa cabine. Il a demandé quatre heures de rémunération au taux normal en vertu de la disposition de la convention collective portant sur le rappel au travail, pour le motif qu'il avait quitté son lieu de travail et qu'il y avait ensuite été rappelé. L'employeur a rejeté cette demande parce que, selon lui, c'était tout le navire qui constituait son lieu de travail. L'arbitre a toutefois jugé que l'aire de travail de l'employé en cause se limitait à la partie du navire où celui-ci avait l'habitude d'exécuter son travail; or, il ne travaillait jamais dans sa cabine. Pour ce motif, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait été rappelé au travail et il a fait droit au grief. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire

réviser et annuler cette décision. La demande a été rejetée après la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-752-85.)

**G-25** La dotation n'est pas une question qui peut souvent être renvoyée à l'arbitrage étant donné que les activités dans ce domaine sont généralement régies par les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique dont l'application n'est pas du ressort de la Commission. Toutefois, dans certains cas exceptionnels où cette loi ne s'applique pas, la dotation est régie par une autre loi, par exemple la Loi nationale sur le film, ou par les dispositions d'une convention collective. Le personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes constitue une telle exception. Dans l'affaire *Hunter* (dossier de la Commission n° 166-2-15414), une employée membre du personnel des Fonds non publics avait contesté la façon dont l'employeur avait appliqué la convention collective au cours d'une procédure visant à pourvoir à un poste qu'elle n'avait pas obtenu. La convention collective applicable prévoyait que le candidat retenu pour ce poste serait choisi en fonction de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences nécessaires pour remplir les fonctions en question. Toutefois, selon l'échelle de cotation qui avait servi à évaluer chacune des candidates, l'expérience pouvait avoir plus de valeur que tous les autres facteurs réunis, ce qui pouvait donner lieu à un déséquilibre manifeste. En fait, les résultats finals ont montré que la candidate retenue aurait terminé avant les autres même si elle avait été évaluée d'après son expérience seule et même si elle n'avait obtenu aucun point pour ses aptitudes, son habileté et ses compétences. L'arbitre a jugé qu'il s'agissait là d'une absurdité flagrante qui remettait en question tout le mécanisme du concours. Il ne pouvait qu'en conclure que ce mécanisme n'avait pas permis d'évaluer les candidates de manière raisonnable et équitable en fonction de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste. Selon l'arbitre, ce fait suffisait en soi à remettre en cause tout le mécanisme de sélection. Il a jugé que les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur, à moins qu'ils ne soient protégés en droit ou par des dispositions précises de la convention collective, ne pouvaient prendre le pas sur les droits garantis aux employés par des clauses précises de la convention collective. Or en l'espèce, la convention stipulait que les candidats à un poste devaient être évalués selon des facteurs précis, ce qui limitait le pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Tout d'abord, l'employeur devait tenir compte «de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences» sans pouvoir considérer d'autres facteurs. En second lieu, il ne pouvait tenir compte que des facteurs nécessaires «pour remplir les fonctions du poste en question». Enfin, le mécanisme de sélection devait permettre de juger l'aptitude des candidats à s'acquitter des fonctions du poste à combler. Il devait donc partir du principe de l'équilibre des facteurs afin de donner une chance égale à tous les candidats. L'arbitre s'est vu forcé de conclure que les candidates n'avaient pas été évaluées comme il se doit en fonction de tous les facteurs. Par conséquent, il a annulé la

nomination de la candidate retenue et a obligé l'employeur à reprendre la procédure visant à pourvoir à ce poste.

**G-26** Dans certains domaines, la nature du travail exige la création d'échelles salariales parallèles et d'autres formes de rémunération ou de prime. C'est notamment le cas du contrôle de la circulation aérienne où un «employé préposé à l'exploitation», c'est-à-dire un employé directement affecté à des fonctions de contrôle du trafic aérien, bénéficie d'une prime d'installation d'exploitation. Dans l'affaire *Roncali* (dossiers de la Commission n^os^ 166-2-15195 à 15197), une contrôleuse de la circulation aérienne qui avait reçu une telle prime n'avait pas réussi à se qualifier pour le travail à la tour de contrôle après être revenue à son poste à la suite d'un congé prolongé. Elle avait donc été mutée dans une autre installation, à un poste ne comportant pas de fonctions de contrôle de la circulation aérienne. Elle a par la suite refusé une autre offre d'emploi, obligeant ainsi l'employeur à recommander son renvoi pour incompétence en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Après en avoir appelé de cette recommandation, l'employée s'estimant lésée a été renvoyée chez elle avec plein traitement en attendant le résultat de l'appel. L'arbitre devait décider si elle avait conservé son statut d'«employée préposée à l'exploitation» lorsqu'elle avait cessé de travailler. La preuve a montré que, avant son renvoi, l'employeur l'avait traitée comme une employée «préposée à l'exploitation» et n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire pour modifier cette situation avant de recommander son renvoi ou pendant qu'elle attendait le résultat de son pourvoi en appel. Pendant toute la période pertinente, l'employée était donc «préposée à l'exploitation» et avait droit à tous les avantages rattachés à ce titre. Comme l'employeur lui avait versé le salaire d'une «employée préposée à l'exploitation», malgré le fait qu'elle n'occupait manifestement plus de poste de ce genre, elle avait le droit de recevoir la prime d'installation d'exploitation.

**G-27** Dans l'affaire *Galka* (dossier de la Commission n^o^ 166-2-14737), un contrôleur de la circulation aérienne dont l'autorisation médicale inscrite sur son permis avait été annulée, avait été mis en disponibilité pour un an sans perte de traitement. Il remplissait toutes les conditions énoncées dans une lettre d'entente signée par l'employeur et l'agent négociateur et selon laquelle le salaire était maintenu si l'employé était «prêt et apte» à exercer d'autres fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques. L'employé s'estimant lésé avait informé l'employeur qu'il était désireux et prêt à assumer de telles fonctions, mais l'employeur ne lui en avait pas offertes. Il lui avait ordonné de rester chez lui et l'avait par la suite obligé à utiliser 210 jours de crédits de congé de maladie au lieu de maintenir son salaire. L'employeur a soutenu que, étant donné que l'employé en cause n'avait pas exercé de fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques, si ce n'était celles d'un contrôleur de la circulation aérienne, il ne satisfaisait

pas aux conditions énoncées dans la lettre d'entente relativement à la mise en disponibilité sans perte de traitement. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait droit à la restitution des 210 jours de congé de maladie parce qu'il avait fait savoir à l'employeur qu'il était apte et prêt à remplir d'autres fonctions durant son absence forcée. Selon le libellé de la lettre d'entente applicable, un employé peut être tenu d'utiliser ses crédits de congé de maladie durant une période de mise en disponibilité avec maintien de son salaire uniquement s'il est incapable physiquement d'exercer d'autres fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques, fonctions que lui confierait son employeur. Le fait que ce dernier ne l'a pas affecté à de telles fonctions, comme il en avait le privilège absolu, n'était pas une raison pour exiger de l'employé qu'il prenne un congé de maladie. Le privilège de l'employeur d'affecter l'employé à des fonctions ou de s'abstenir de le faire n'était en rien modifié par la lettre d'entente. Cependant, cette lettre obligeait l'employeur à maintenir le salaire de l'employé s'estimant lésé pour une période d'un an lorsque l'autorisation médicale figurant sur son permis était annulée. L'employeur ne pouvait pas faire valoir que l'employé était physiquement incapable d'exercer d'autres fonctions liées à sa formation technique; c'était lui qui avait choisi de ne pas l'affecter à de telles fonctions.

**G-28** Dans l'affaire *Lepoutre* (dossier de la Commission n° 166-2-15051), un contrôleur de la circulation aérienne qui était membre du groupe des «employés préposés à l'exploitation» avait vu sa situation changer à celle d'employé non préposé à l'exploitation pendant qu'il devait suivre des cours de langue. Par suite de ce changement, il n'avait plus droit à la prime d'installation d'exploitation et sa semaine de travail s'en trouvait prolongée. En principe, après un tel changement de situation, il aurait dû être rémunéré selon l'échelle salariale applicable aux employés non préposés à l'exploitation, dont les taux plus élevés visaient à dédommager les employés privés de certains avantages sociaux. L'employeur avait toutefois informé l'employé s'estimant lésé que l'échelle applicable aux employés préposés à l'exploitation continuerait de s'appliquer à lui, mais non les avantages rattachés à un tel titre. L'arbitre a jugé que l'employé avait le droit d'être rémunéré comme un employé non préposé à l'exploitation durant sa période de formation linguistique. D'après lui, il ne faisait aucun doute que, selon la définition de la convention collective, l'employé s'estimant lésé ne faisait pas partie de la catégorie des employés préposés à l'exploitation lorsqu'il fréquentait l'école de langues. Par conséquent, il devait être un employé non préposé à l'exploitation. L'arbitre a conclu qu'il était possible de déterminer la situation d'un employé membre de l'unité de négociation en se reportant à la définition donnée par la convention collective et que, de toute évidence, les conséquences que cela avait pour l'employé dépendaient des diverses autres dispositions de ladite convention. Il a donc décidé que l'employeur ne pouvait choisir à son gré quelles conséquences un changement de situation devait avoir pour

l'employé touché. La convention collective définit clairement deux catégories d'employés et établit en outre une échelle salariale pour chacune d'elles. L'arbitre a conclu qu'il fallait croire que les parties à la convention voulaient que les employés en question soient rémunérés conformément à l'échelle salariale applicable à leurs catégories respectives. Il a également convenu que la fréquentation d'une école de langues représentait une chance pour les employés et que, par conséquent, il était raisonnable de s'attendre à ce qu'ils fassent des sacrifices en contrepartie. En l'espèce, les sacrifices imposés à l'employé en cause avaient été choisis par l'employeur; l'arbitre en a conclu que, si l'employeur voulait que les employés sacrifient des avantages auxquels ils avaient droit en vertu de leur convention collective, il devait alors négocier au préalable la nature et la portée de ces sacrifices avec l'agent négociateur.

**G-29** Dans l'affaire *Justinen et Neilson* (dossiers de la Commission nos 166-2-15440 et 15441), les employés s'estimant lésés étaient tous deux contrôleurs de la circulation aérienne et travaillaient à l'installation de contrôle terminal de Calgary. Ils devaient prendre part à un exercice de simulation à Hull (Québec). Par suite de cet exercice, leur cycle de postes avait été remanié unilatéralement, contrairement à ce que prévoyait la convention collective. L'employeur les a rémunérés au taux des heures supplémentaires pour les jours où ils avaient dû travailler, mais qui auraient été des jours de repos d'après leur ancien cycle de postes. Il a toutefois refusé de les payer pour les jours de repos qui auraient été des jours de travail selon ce cycle. L'arbitre a jugé que, par son refus de rémunérer les employés s'estimant lésés pour les jours en question, l'employeur avait retourné le libellé précis de la convention collective. Par conséquent, il a fait droit aux griefs. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler cette demande. L'affaire était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour no A-171-86.)

**G-30** Une question importante en matière de santé et de sécurité a été soulevée dans l'affaire *Wilson* (dossier de la Commission no 166-2-14734). L'employé s'estimant lésé s'était plaint que l'employeur avait violé la Norme de sécurité sur les substances dangereuses, incorporée dans la convention collective par voie de référence, en permettant aux employés de fumer dans son lieu de travail, et qu'il avait de ce fait été exposé à la fumée résiduelle. Les témoignages d'experts concernant le résultat d'études sur les effets du tabagisme passif sur la santé des êtres humains ont démontré une corrélation statistique importante entre l'exposition à la fumée résiduelle et l'augmentation de l'incidence des cancers du poumon. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la fumée résiduelle du tabac était une substance dangereuse au sens de la Norme. Étant donné que l'employé s'estimant lésé ne travaillait plus dans le même immeuble qu'au moment

où il avait présenté son grief, l'arbitre s'est borné à déclarer que l'employeur avait contrevenu à la Norme de sécurité pendant la période pertinente. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour nº A-286-86.)

## AFFAIRES RENVOYÉES À L'ARBITRAGE EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

**G-31** L'article 98 de la Loi autorise l'employeur et les agents négociateurs qui cherchent à faire exécuter une obligation découlant selon eux d'une convention collective à renvoyer l'affaire à la Commission pour être tranchée. Toutefois, les parties peuvent recourir à cet article uniquement lorsque l'exécution de l'obligation ne peut pas faire l'objet d'un grief de la part d'un employé membre de l'unité de négociation en cause. Dans l'affaire *Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film* (dossiers de la Commission nºs 169-8-419 et 147-8-30), l'agent négociateur prétendait que l'employeur n'avait pas affiché des avis de postes vacants, contrairement à ce qu'exigeait la convention collective. Ce dernier avait soutenu pour sa part que la Commission n'était pas habilitée à s'occuper de cette affaire pour laquelle un employé aurait pu présenté un grief en alléguant que l'avis en question n'avait pas été affiché.

**G-32** En examinant la question de sa compétence, la Commission s'est reportée à l'article 90 de la Loi et a conclu que le Parlement voulait que les employés aient le droit de présenter des griefs uniquement dans des affaires les concernant. Pour qu'un grief puisse être présenté en vertu de l'article 90, il doit tout au moins exister un lien assez étroit entre la présumée violation et les intérêts personnels tangibles de l'employé s'estimant lésé. Or, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas de lien suffisant entre la présumée violation de la convention collective et les intérêts d'un employé en particulier. Tant qu'il ne connaît pas les fonctions du poste à pourvoir, le lieu de travail, la classe d'emplois, le salaire et les qualités requises, aucun employé ne peut prétendre être lésé du fait qu'un avis n'a pas été affiché. En conséquence, l'objection soulevée par l'employeur à l'égard de la compétence de la Commission a été rejetée.

**G-33** L'agent négociateur représentant des employés membres du groupe du service extérieur, lesquels sont régulièrement appelés à travailler à l'étranger, a renvoyé à la Commission une affaire dans laquelle il prétendait qu'il y avait eu violation de la convention collective conclue par les parties: *Association professionnelle des agents du service extérieur et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission nºs 169-2-413 et 148-2-110). La clause pertinente de la convention

collective disait ceci: «Vu les difficultés possibles dans les communications avec les employés faisant partie du service extérieur du Canada, l'employeur accepte d'aider à mettre des moyens de communications à la disposition de» l'agent négociateur et des employés affectés à l'étranger. L'employeur avait informé ces derniers qu'environ un mois plus tard, leurs frais de logement augmenteraient de 25 %. L'agent négociateur avait cru, à tort comme on l'a vu par la suite, que ces employés seraient appelés à signer de nouvelles ententes faisant état de cette augmentation. Il voulait avertir ses membres de ne signer aucune entente et les informer qu'il avait l'intention de rencontrer les autres agents négociateurs dont les membres étaient également touchés par l'augmentation en question. Comme le temps pressait, il avait demandé à l'employeur de lui permettre de se servir de ses installations télex pour faire part de son inquiétude à ses membres affectés à l'étranger. L'employeur a refusé de lui donner cette permission parce qu'il n'approuvait pas la teneur du message. L'agent négociateur a donc été obligé de faire appel aux services télex commerciaux. Il a demandé à la Commission, d'une part, de déclarer que l'employeur avait enfreint la convention collective et, d'autre part, de lui accorder des dommages-intérêts équivalant aux frais qu'il avait dû assumer pour transmettre son message par télex commercial.

**G-34** La Commission a jugé que le terme «difficultés» figurant dans la clause pertinente de la convention collective englobait les ennuis qu'avait rencontrés l'agent négociateur lorsqu'il devait communiquer en temps opportun avec ses membres affectés à l'étranger. Le sens de «opportun» dépend de la nature et du contenu de la communication. Si un critère raisonnable quelconque permet d'affirmer que la communication est quelque peu urgente et qu'il est probable qu'aucun moyen de communication autre que le télex permettrait sa transmission dans un délai raisonnable, il y aurait dans ce cas des «difficultés dans les communications» au sens de la clause pertinente de la convention collective. Dans de telles circonstances, sous réserve des exigences techniques et de la légitimité de l'objet de la communication, ladite clause oblige l'employeur à mettre son système télex à la disposition de l'agent négociateur. En conséquence, la Commission a fait la déclaration que lui demandait l'agent négociateur, mais a rejeté la demande de dommages-intérêts.

# H

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

## OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

**H-1** L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions sur lesquelles une décision arbitrale peut ou ne peut pas statuer. En voici les termes:

> 70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2)* s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

## APPLICATION DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

**H-2** Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 185-2-298), l'agent négociateur a soutenu que les dispositions de la Loi sur les relations de

---

* Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

> (2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
>
> a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou
>
> b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique).

travail dans la Fonction publique qui portaient sur les décisions arbitrales étaient incompatibles avec le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, parce que l'étendue des questions pouvant être incluses dans une décision arbitrale était plus restreinte que celles permises dans le cas des employés qui optaient pour la conciliation en vertu de la Loi ou du Code canadien du travail. L'agent négociateur a donc demandé instamment à la Commission de juger que le paragraphe 70(1) de la Loi n'était pas valide compte tenu du paragraphe 15(1) de la Charte et d'inclure dans la décision arbitrale les propositions qu'il avait présentées relativement à la sécurité d'emploi et aux changements technologiques. L'employeur a fait valoir que la Commission n'était pas une cour d'archives et qu'elle n'avait pas compétence pour déterminer si la Loi enfreignait la Charte des droits.

**H-3** La Commission a conclu qu'elle avait cette compétence. Toutefois, elle a aussi jugé que le paragraphe 15(1) de la Charte ne s'appliquait que lorsque des personnes se trouvant dans la même situation étaient traitées différemment. À son avis, la différence entre l'arbitrage et la conciliation était si grande que l'on ne pouvait pas dire que les employés auxquels s'applique la procédure d'arbitrage et ceux qui choisissent la conciliation se trouvent dans la même situation. Elle a estimé que le paragraphe 70(1) de la Loi n'enfreignait pas le paragraphe 15(1) de la Charte des droits et, par conséquent, elle s'est déclarée incompétente pour statuer sur les propositions de l'agent négociateur relatives à la sécurité d'emploi et aux changements technologiques. Ce dernier a présenté une demande à la Cour fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-147-86.)

## COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

**H-4** Dans les affaires suivantes, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a admis l'objection de ce dernier et a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur les propositions ci-après:

— *Proposition selon laquelle l'employeur ne mettra pas en péril les normes ni l'éthique du personnel médical régi par ses propres organismes. (IPFP et Conseil du Trésor — Groupe de la médecine, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-286).

— *Proposition selon laquelle l'employeur sera tenu d'assurer une représentation juridique aux employés qui témoignent à des auditions (etc.), ainsi qu'une protection complète concernant les fautes professionnelles (ibid.).*

— *Proposition voulant que l'employeur soit tenu de fournir une assurance aux employés dont les fonctions invalident les garanties d'assurance.* (*AFPC et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, dossier de la Commission n° 185-13-289).

— *Proposition selon laquelle les employés devront retourner à leurs postes isolés à la fin de leur congé à moins qu'une mutation ne soit mutuellement acceptée.* (*Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 185-2-294).

— *Proposition selon laquelle les employés bénéficieront d'une réunion d'information de 15 minutes avant chaque poste pour se préparer à assumer leurs fonctions (ibid.).*

— *Proposition selon laquelle le travail supplémentaire ne sera assigné qu'aux employés qui exécutent normalement les tâches en question.* (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la gestion des finances, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-298).

— *Proposition voulant que l'employeur paie les cotisations professionnelles des employés, même si l'affiliation à l'association professionnelle n'est pas requise dans l'exercice de leurs fonctions.* (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la vérification, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-297).

— *Proposition voulant qu'une nouvelle disposition sur la sécurité d'emploi soit incluse dans la convention collective (ibid.).*

**H-5** Dans les affaires suivantes, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a rejeté l'objection et s'est reconnue compétente pour statuer sur les questions ci-après:

— *Proposition selon laquelle l'employeur sera tenu de rembourser aux employés les cotisations ou les droits d'adhésion requis pour conserver le titre professionnel qu'il exige d'eux.* (*IPFP et Conseil du Trésor — Groupe du commerce, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-285).

— *Proposition selon laquelle un congé payé sera accordé aux employés pour leur permettre d'assister à des conférences scientifiques et médicales.* (*IPFP et Conseil du Trésor — Groupe de la médecine, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-286).

— *Proposition selon laquelle un nouveau régime de rémunération sera basé sur des critères autres que la classification des emplois (ibid.).*

— *Proposition voulant que les employés reçoivent une rémunération d'intérim lorsque l'employeur leur assigne des fonctions d'un niveau de classification supérieur au leur pour une durée minimale d'un mois.* (*Association professionnelle des agents du service extérieur et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 185-2-288).

## AUTRES CONCLUSIONS IMPORTANTES

**H-6** Voici d'autres questions importantes qui ont été tranchées dans des décisions arbitrales:

— Conclusion selon laquelle l'article 12 de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public n'interdit pas qu'une décision arbitrale statue sur des propositions relatives à des augmentations d'échelon. (*IPFP et Conseil du Trésor — Groupe du commerce, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-285).

— Conclusion voulant que si une proposition modifiée au cours d'une audition porte sur la même condition d'emploi que la proposition originale, elle peut faire l'objet d'une décision arbitrale. (*Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 185-2-294).

— Rejet de l'argument selon lequel le paragraphe 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit être considéré comme une disposition permissive plutôt que restrictive et qu'elle peut donc comprendre des propositions sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques. (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la gestion des finances, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-298).

— Conclusion selon laquelle lorsqu'une exception déclinatoire de compétence est soulevée contre la Commission, celle-ci doit s'en tenir à sa pratique actuelle qui consiste à connaître d'abord de l'exception plutôt qu'à entendre le fond de toutes les questions en litige. (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la vérification, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-297).

— Conclusion voulant que lorsqu'une partie d'une proposition est de son ressort et qu'une autre ne l'est pas, la Commission puisse statuer sur la partie qui entre dans son champ de compétence si elle est séparable du reste *(ibid.)*.

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

## GÉNÉRALITÉS

**I-1** L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 délimite l'étendue de ces questions. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations que renferment les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. Quant au paragraphe 86(3), il prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. En outre, l'article 7 dispose que rien dans la Loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers. Lorsqu'il établit le mandat d'un bureau de conciliation et qu'une des parties s'oppose au renvoi d'une question, le Président doit déterminer si celle-ci fait partie des questions interdites par la Loi; si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation. Toutefois, la Loi l'oblige à lui renvoyer toutes les autres questions en litige entre les parties.

---

* Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

**I-2** Comme l'indiquait le dernier Rapport annuel, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public a suspendu la négociation collective dans la Fonction publique fédérale et a prolongé l'application des conditions d'emploi existantes pour une période minimale de 24 mois. Ses dispositions avaient cessé de s'appliquer à un certain nombre d'unités de négociation au cours de l'année financière précédente, et il en a été de même pour les autres pendant l'année à l'étude. La négociation collective a alors repris pour de bon dans l'ensemble de la Fonction publique, de sorte que le nombre de demandes que le Président a reçues en vue d'établir un bureau de conciliation a sensiblement augmenté (35 cette année, contre une seule l'année dernière).

## SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

**I-3** La sécurité d'emploi et les changements technologiques ont été une source de préoccupation pour la plupart des unités de négociation, de sorte que les agents négociateurs ont tenté de renvoyer pratiquement toutes les propositions s'y rapportant. L'employeur s'est opposé au renvoi d'un grand nombre d'entre elles, pour le motif qu'elles violaient une ou plusieurs des interdictions énoncées dans la Loi. Dans la plupart des cas, les dispositions de la Loi ont empêché le Président de les renvoyer au bureau de consultation. Toutefois, il en a renvoyé une qui demandait à l'employeur de consulter l'agent négociateur en vue de résoudre les problèmes découlant des changements technologiques. L'objet de cette consultation y était exposé avec une certaine précision et comprenait nombre de questions qui, autrement, seraient tombées sous le coup des interdictions énoncées dans la Loi. Le Président a estimé que, comme la proposition demandait uniquement que ces questions fassent l'objet de consultation et qu'elle ne restreignait pas le droit de l'employeur d'agir à sa guise à leur sujet, elle ne tombait pas sous le coup de l'une des interdictions prévues par la Loi. En conséquence, il l'a renvoyée au bureau de conciliation (*Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes — Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-125).

## APPLICATION DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

**I-4** L'agent négociateur voulait convaincre le Président qu'il devait renvoyer au bureau de conciliation toutes les propositions contestées qui avaient trait à la sécurité d'emploi et aux changements technologiques. À cette fin, il a soutenu que les interdictions énoncées dans la Loi violaient le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés et que, en vertu du paragraphe 52(1), elles étaient donc inopérantes. Le Président a fait valoir que lorsqu'il confiait un mandat à un bureau de conciliation, il exerçait une fonction administrative plutôt

qu'une fonction judiciaire ou quasi judiciaire. Il a conclu qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur le fond de l'argument avancé par l'agent négociateur relativement à l'effet de la Charte sur l'article 7 et les paragraphes 86(2) et 86(3) de la Loi. Cette décision devait être prise par un autre tribunal (*Groupe des pompiers — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-2-126).

## QUESTIONS NÉGOCIABLES

**I-5** Parmi les propositions qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a jugé que les suivantes étaient négociables:

— *Proposition selon laquelle les questions sur lesquelles l'employeur et l'agent négociateur peuvent se consulter en vue de résoudre les problèmes découlant d'un changement technologique peuvent comprendre notamment la dotation en personnel et les descriptions de poste, la formation, la rémunération des employés, les projets de mutation et de réinstallation, ainsi que les effets physiologiques et environnementaux.* Lorsqu'une proposition demande que des questions tombant sous le coup des interdictions contenues dans les paragraphes 86(3) et 56(2) et dans l'article 7 de la Loi fassent simplement l'objet de consultation, elle peut être renvoyée au bureau de conciliation.

— *Proposition voulant que l'employeur ne puisse à aucun moment utiliser des systèmes ou des dispositifs électroniques pour évaluer le rendement individuel des employés.* Le Président n'a pas été convaincu que cette proposition tombait sous le coup de l'une des interdictions énoncées dans la Loi (*Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-2-125).

— *Proposition selon laquelle l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour éviter le travail supplémentaire excessif et pour offrir les heures supplémentaires de façon équitable.* Le Président n'a pas accepté l'argument de l'employeur comme quoi cette proposition portait atteinte à son droit d'attribuer des fonctions aux postes et était contraire à l'article 7 de la Loi (*Groupe des équipages de navire — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-2-128).

— *Proposition voulant que l'ancienneté soit calculée à compter de la date où l'employé est engagé et que l'employeur donne à l'agent négociateur une liste indiquant le nom et le nombre d'années de service de tous les employés et devant être mise à jour tous les trois mois.* Bien que le Président n'ait pas renvoyé le reste des propositions présentées par l'agent négociateur au

sujet de l'ancienneté, il n'a pas vu pourquoi il ne renverrait pas celle-là à toutes fins utiles, d'autant que l'employeur avait admis qu'elle ne violait aucune des interdictions énoncées par la Loi.

— *Proposition selon laquelle le délai de présentation d'un grief relatif à une promotion passe de 5 à 25 jours.* Le Président a jugé que cette proposition, qui traitait d'un délai prévu par la procédure de règlement des griefs, ne tombait pas sous le coup des interdictions énoncées au paragraphe 86(3) de la Loi (*Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation de la BFC de Valcartier — Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-18-117).

**I-6** L'employeur s'est opposé à plusieurs des propositions de l'agent négociateur, uniquement parce qu'elles avaient trait à des questions que les parties étaient censées régler en vertu d'une entente du Conseil national mixte. Le Président les a toutes renvoyées au bureau de conciliation car, lorsqu'il établit le mandat d'un tel bureau, son rôle se borne à déterminer si l'objet des propositions va à l'encontre d'une disposition de la Loi. Néanmoins, il a exprimé l'espoir que les parties chercheraient à régler ces questions en vertu de l'entente du Conseil national mixte, car agir autrement diminuerait le rôle et l'intégrité de cet organisme (*Groupe des pompiers — Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-126).

## QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

**I-7** Les propositions suivantes qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

— *Proposition selon laquelle aucun employé ne sera mis en disponibilité pendant la durée de la convention collective.*

— *Proposition voulant que les employés n'aient pas à faire de stage lorsqu'ils sont mutés, rétrogradés ou promus.*

— *Proposition selon laquelle un employé muté ou promu qui est incapable d'exercer correctement les fonctions de son nouveau poste sera réintégré dans celui qu'il occupait avant la mutation ou la promotion ou, par consentement mutuel de l'employeur et de l'employé, affecté à un poste d'un niveau de classification et de rémunération équivalent.*

— *Proposition selon laquelle l'employeur ne doit pas congédier, suspendre, mettre en disponibilité, rétrograder ou imposer une autre sanction disciplinaire à un employé pour le motif qu'il fait ou peut faire l'objet d'une saisie-arrêt.*

— *Proposition voulant que des employés qui n'acceptent pas d'être réinstallés soient affectés à un poste du niveau de leur classification actuelle dans la région où ils travaillent.*

— *Proposition selon laquelle tout employé qui met délibérément fin à son emploi par suite d'un malentendu ou d'une dispute sera autorisé à retourner travailler et à continuer d'être employé s'il le fait dans les cinq jours qui suivent ou avant la signature du document de cessation d'emploi.*

— *Proposition selon laquelle, lorsqu'il procédera à des changements technologiques, l'employeur éliminera toutes les injustices ou conséquences défavorables pour les employés et toute dénégation de leurs droits contractuels ou légaux qui pourraient en résulter.*

— *Proposition voulant que, lorsque l'employeur et l'agent négociateur ne réussissent pas à se mettre d'accord pour résoudre un problème découlant d'un changement technologique, ils renvoient l'affaire à un médiateur qui rendra une décision exécutoire pour les deux parties.*

— *Proposition selon laquelle l'employeur n'opérera aucun changement technologique avant que les parties se soient mises d'accord sur les solutions à apporter aux problèmes qui en découleront ou que le médiateur ait rendu à ce sujet une décision exécutoire.*

— *Proposition voulant qu'un employé à qui l'employeur dispense une formation pour acquérir les compétences nouvelles ou différentes nécessitées par un changement technologique et qui n'est pas capable de suivre un cours de formation, conserve sa classification ou une classification équivalente dans l'unité de négociation et qu'aucune personne ou entreprise d'appoint ne soit engagée pour travailler dans le secteur en cause tant que les employés touchés n'auront pas été notifiés d'un changement technologique et n'auront pas reçu une formation suffisante pour acquérir les connaissances et les compétences requises dans leur travail.*

— *Proposition selon laquelle l'employeur n'utilisera à aucun moment des systèmes ou des dispositifs électroniques pour évaluer le rendement individuel des employés.*

— *Proposition selon laquelle le transfert à d'autres employés ou représentants de l'employeur d'un travail exécuté par des employés de l'unité de négociation, n'entraînera aucun changement technologique.* Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au bureau de conciliation, car elles violaient une ou plusieurs des interdictions énoncées dans les paragraphes 56(2), 86(3) et dans l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

— *Proposition selon laquelle l'employeur devra afficher les «exigences minimales sur la dotation du service» dans toutes les casernes de pompiers (c'est-à-dire le nombre minimal d'employés étant tenus de travailler pour satisfaire aux nécessités du service), que l'employeur et l'agent négociateur devront déterminer ces besoins conjointement et que, s'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, ils devront renvoyer la question à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique aux fins d'arbitrage exécutoire.* Le Président n'a pas renvoyé cette proposition au bureau de conciliation, car elle portait atteinte au droit de l'employeur de déterminer comment devait être organisée la Fonction publique et d'attribuer les fonctions aux postes en violation de l'article 7 de la Loi (*Groupe des pompiers — Mandat*, bureau de conciliation, dossier de la Commission n° 190-2-126).

— *Proposition selon laquelle l'employeur ne devra pas exiger qu'un employé se présente au travail lorsqu'il a commencé à prendre ses vacances ou un congé rémunéré.*

— *Proposition voulant qu'un employé puisse refuser les heures supplémentaires qui lui sont offertes.* Le Président n'a pas renvoyé ces propositions, car elles portaient atteinte au droit de l'employeur d'assigner des fonctions aux postes en violation de l'article 7 de la Loi.

— *Proposition selon laquelle lorsqu'un employé reçoit une avance sur salaire donnant lieu à un paiement en trop, l'employeur peut, avant que celui-ci commence à prendre des vacances, intenter contre lui une action en recouvrement, pourvu que le montant du paiement de recouvrement n'impose pas à cet employé une charge financière excessive.* Le paragraphe 156(3) de la Loi sur l'administration financière prévoit qu'un recouvrement pour cause de paiement en trop est laissé à la discrétion du Receveur général du Canada. Le Président n'a donc pas renvoyé cette proposition au bureau de conciliation, car elle aurait nécessité une modification de ladite loi en violation des prescriptions du paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*Groupe des équipages de navire — Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-128).

— *Proposition selon laquelle avant de faire de la publicité à l'extérieur pour combler des postes vacants ou nouveaux, l'employeur devra les afficher pendant au moins dix jours dans toutes les parties de l'établissement.*

— *Proposition selon laquelle chaque fois qu'il est possible de le faire, l'employeur devra, en matière de sélection, donner priorité aux postulants qualifiés faisant partie de l'unité de négociation.* Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au

bureau de conciliation, car elles avaient trait à des normes, à des procédures ou à des méthodes régissant la nomination, l'avancement ou la mutation des employés et, à ce titre, étaient visées par l'interdiction énoncée au paragraphe 86(3) de la Loi (*Commission d'énergie du Nord canadien, catégorie de l'exploitation — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-10-119).

— *Proposition visant à faire supprimer une disposition relative au calcul de l'ancienneté des employés stagiaires.*

— *Proposition visant à faire supprimer une disposition stipulant que lorsqu'un employé accepte un emploi permanent chez un autre employeur, il perd ses droits à l'ancienneté et il est mis fin à son emploi.*

— *Proposition selon laquelle l'employeur devra tenir compte de l'ancienneté dans les cas de mise en disponibilité, de rappel au travail après une mise en disponibilité ou de rétrogradation d'un employé permanent au rang d'employé à temps partiel.*

— *Proposition voulant que les nominations à des postes nouveaux ou vacants se fassent selon l'ancienneté.*

— *Proposition voulant que, si un poste est reclassifié à un niveau plus élevé, son titulaire soit automatiquement reclassifié à ce niveau à compter de la date de la reclassification.*

— *Proposition selon laquelle un employé permanent mis en disponibilité aura priorité pour une nomination à un poste à temps partiel vacant.*

— *Proposition selon laquelle lorsque les tâches assignées à un poste à temps partiel augmentent au point de devenir un travail à plein temps, l'employé à temps partiel permanent qui l'occupe devienne employé à plein temps permanent à compter de la date du changement.*

— *Proposition visant à faire supprimer une disposition stipulant que l'employeur doit être le juge des compétences et des qualités, mais convient que ces décisions ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.* Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au bureau de conciliation, car elles avaient trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la nomination, la mise en disponibilité et le congédiement des employés en violation du paragraphe 86(3) de la Loi (*Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation de la BFC de Valcartier — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-18-117).

## QUESTIONS LITIGIEUSES RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION SOUS RÉSERVE D'AVERTISSEMENTS

**I-8** Par le passé, le Président a adopté comme ligne de conduite de renvoyer au bureau de conciliation, des propositions relatives à des questions visées par l'article 7 de la Loi, mais non mentionnées dans les interdictions énoncées par les paragraphes 56(2) et 86(3). Ces renvois étaient assujettis à la condition (ou à l'avertissement) que le bureau de conciliation ne serait autorisé à formuler aucune recommandation relative aux questions visées par lesdites interdictions. En outre, dans ses recommandations, il ne devait pas demander que des questions visées par l'article 7 soient insérées dans la convention collective. L'agent négociateur a demandé au Président de renvoyer au bureau de conciliation, sous réserve de l'avertissement susmentionné, certaines de ses propositions qui tombaient sous le coup de l'article 7 de la Loi. Ce dernier s'est reporté au jugement rendu par le juge Dubé, de la Division de première instance de la Cour fédérale, dans l'affaire *le Syndicat des postiers du Canada c. J.H. Brown et autres* [1980] 2 C.F. 235. À son avis, celui-ci donnait à entendre que les seules questions susceptibles d'être renvoyées à un bureau de conciliation étaient celles que celui-ci pouvait effectivement examiner et que ledit bureau ne devrait faire que des recommandations qui ne contrevenaient pas aux restrictions énoncées dans les paragraphes 56(2) et 86(3) et dans l'article 7 de la Loi. Compte tenu de cette décision, le Président a conclu que, malgré l'avertissement, il n'avait plus la latitude de renvoyer à un bureau de conciliation des questions qui tombaient sous le coup de l'article 7 de la Loi (*Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes — Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-2-125).

J

# DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**J-1** Un employé s'estimant lésé avait allégué que l'employeur avait modifié unilatéralement son horaire de postes, en violation des dispositions de la convention collective. À titre de redressement, il avait demandé que l'employeur reconnaisse qu'il avait enfreint la convention collective et qu'il le rémunère au taux des heures supplémentaires pour les jours où il avait travaillé mais où il aurait normalement dû être en congé. À l'audition, il a aussi demandé un redressement à l'arbitre pour les jours de travail prévus à l'horaire où il n'avait pas travaillé par suite de la décision de l'employeur. L'arbitre a accordé le redressement demandé dans le grief, mais a refusé de considérer ce redressement additionnel. Il a déclaré ne pas avoir compétence pour le faire, car l'employé s'estimant lésé avait en fait déposé un nouveau grief soulevant une question qui n'avait pas été traitée précédemment aux divers paliers de la procédure de règlement. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande que l'employé avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler la décision de l'arbitre. La Cour a admis qu'un arbitre n'avait pas à se limiter au redressement réclamé dans l'énoncé écrit du grief; mais, en l'espèce, comme l'employé s'estimant lésé n'avait pas, dans son grief initial, demandé de redressement pour ses jours de congé non prévus et comme il n'en avait pas demandé avant l'audition d'arbitrage, on pouvait conclure que l'employé n'avait pas considéré cette question comme un grief indépendant. En conséquence, la Cour a jugé que l'arbitre avait eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur la demande de redressement additionnel (*Wilcox et Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour nº A-1354-84, non encore publié).

**J-2** Deux employés avaient renvoyé des griefs similaires à l'arbitrage. Dans les deux cas, l'arbitre leur avait accordé les indemnités qu'ils demandaient pour le motif que l'employeur avait modifié unilatéralement leur horaire de poste en violation des dispositions de la convention collective. Dans chaque cas, l'arbitre avait déclaré qu'il demeurait saisi de l'affaire au cas où les parties auraient du mal à appliquer sa décision. Des difficultés ayant effectivement surgi, il a rendu subséquemment des décisions supplémentaires dans lesquelles il indiquait avec précision les indemnités auxquelles chaque employé s'estimant lésé avait droit en vertu de ses décisions originales. La Cour d'appel fédérale a agréé les demandes que l'employeur avait présentées

en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler les décisions supplémentaires. Dans chaque cas, elle a jugé que la décision originale était claire et complète. Tout en s'abstenant de reprocher à l'arbitre d'avoir conservé sa compétence, elle a souligné qu'en l'exerçant, il n'était pas autorisé à reconsidérer, à retirer ou à modifier ses décisions originales. Outre la constatation que les décisions supplémentaires avaient modifié les décisions originales, la Cour a estimé que l'arbitre était de toute façon *functus officio* et que pour cette raison, il n'avait pas compétence pour les rendre. (*Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor et D.J. Exley; Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor et J.A. Cantin*, dossiers de la Cour n[os] A-1423-84 et A-1422-84, non encore publiés).

**J-3** La Commission avait reçu deux demandes d'accréditation concernant une unité de négociation composée essentiellement d'employés à temps partiel dont la semaine de travail comptait normalement 40 heures. D'après l'article 2 de la Loi, un «employé» est une personne employée dans la Fonction publique sauf, entre autres, «une personne qui d'ordinaire n'est pas astreinte à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des personnes exécutant des tâches semblables». La Commission, avec l'assentiment des unités de négociation en concurrence, avait conclu qu'une personne qui avait travaillé une moyenne de 13 1/3 heures ou plus par semaine pendant une période de 13 semaines, immédiatement avant la date de la première demande, sera considérée comme un «employé» au sens de la Loi.

**J-4** Quatre des personnes en cause avaient été engagées avant la première demande, mais avaient travaillé à ce moment-là moins de 13 semaines. Bien que, pendant leur période d'emploi, elles aient dépassé la moyenne de 13 1/3 heures par semaine, elles n'avaient pas travaillé une moyenne de 13 1/3 heures par semaine pendant une période de 13 semaines. La Commission a jugé que, selon le critère susmentionné, ces quatre personnes n'étaient pas des employés au sens de la Loi. Par suite de cette conclusion, le nombre d'employés qui appuyaient l'un des agents négociateurs est tombé en deçà de la majorité requise. La Commission a donc rejeté sa demande et agréé celle de l'autre unité de négociation.

**J-5** La Cour d'appel fédérale a agréé la demande que l'agent négociateur débouté avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ce faisant, elle a conclu que la Commission avait commis une erreur en fondant sa décision sur une période pendant laquelle les quatre personnes en cause n'avaient pas été employées du tout dans la Fonction publique. Elle a infirmé sa décision et lui a renvoyé l'affaire pour le motif que les quatre personnes étaient des «employés» au sens de la Loi. (*Alliance de la Fonction publique du*

*Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, et section locale 1979 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce*, dossier de la Cour nº A-300-85, non encore publié).

**J-6** Un employé s'estimant lésé, qui exerçait les fonctions d'agent de surveillance internationale au ministère des Pêches et Océans, avait été congédié après avoir été arrêté pour avoir été trouvé en possession d'une quantité importante de marijuana et de hachisch. La première déclaration de culpabilité prononcée contre lui avait été annulée en appel. Il avait ensuite été déclaré coupable, lors d'un second procès; toutefois, cette dernière condamnation n'avait pas de rapport avec les procédures devant la Commission.

**J-7** Avant son congédiement, ledit employé avait été suspendu, d'abord temporairement et ensuite indéfiniment, en attendant que le Ministère procède à une enquête. Il avait présenté un grief relatif à sa suspension, grief que l'employeur avait rejeté au dernier palier de la procédure de règlement. Le grief avait alors été renvoyé à l'arbitrage, puis l'employé l'avait retiré avec l'autorisation de la Commission, laquelle avait rendu une décision confirmant ce retrait. Lorsqu'il avait été congédié, l'employé s'estimant lésé avait de nouveau présenté un grief qui avait été renvoyé à l'arbitrage après avoir été rejeté au dernier palier par l'employeur. Il demandait à l'arbitre de statuer sur le congédiement et sur les suspensions qui l'avaient précédé. Celui-ci avait rejeté la partie du grief en se portant sur le congédiement et avait refusé de se prononcer sur les suspensions, pour le motif qu'il n'avait pas compétence pour le faire. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande que l'employé s'estimant lésé lui avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer cette décision.

**J-8** En rejetant la demande relative au congédiement, la Cour a jugé que l'employé s'était rendu lui-même inapte à exercer des fonctions consistant à faire exécuter la Loi et qu'il s'agissait là d'un motif suffisant de congédiement. Quant aux suspensions, la Cour a estimé que la décision de la Commission confirmant sa demande de retirer son premier grief avait entièrement réglé la question. Ce retrait a eu pour effet de laisser intacte la décision que l'employeur avait prise au dernier palier de la procédure de règlement. Lorsqu'elle a rejeté cet aspect de la requête de l'employé s'estimant lésé, la Cour a déclaré que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne donnait le droit de présenter un grief sur une question qu'une seule fois. Lorsque ce droit a été exercé et que l'affaire a été tranchée, il n'y a aucune autorité légale qui permette de s'en prévaloir à nouveau dans une autre instance de grief. (*C.A. Flewwelling et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le Sous-procureur général du Canada*, dossier de la Cour nº A-510-84, non encore publié).

K

# BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

## INTRODUCTION

**K-1** À la suite de la première évaluation officielle de ses programmes, à laquelle avait procédé une maison d'experts-conseils de l'extérieur, le Bureau de recherches sur les traitements a établi un plan d'action qu'il a soumis à ses organismes consultatifs à la fin de 1984. Le Bureau a profité de cette occasion, en 1985, pour confirmer le mandat qui lui avait initialement été confié en 1967. Ainsi, son rôle premier consiste toujours à recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les gains des employés, les conditions de travail et les pratiques connexes en vigueur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique, afin de répondre aux besoins des parties à la négociation collective, ou à ceux de l'employeur lorsqu'il s'agit de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur. Ces renseignements servent aux fins de la négociation collective, de la conciliation et de l'arbitrage exécutoire, et ils sont également utilisés par le Conseil national mixte.

**K-2** Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération du secteur privé, ainsi que des administrations provinciales et municipales. Ses enquêtes, qui font l'objet d'un grand nombre de rapports chaque année, portent sur les salaires, de même que sur les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique du point de vue des fonctions, des responsabilités et autres.

**K-3** Pour mener ses enquêtes à bien, le Bureau compte sur la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Ces dernières années, bon nombre de ces organismes ont procédé à d'importants remaniements de personnel ou ont sensiblement réduit leurs effectifs, de sorte qu'ils ont dû réévaluer leurs sources de données sur la rémunération. Étant toujours en mesure de produire des données de grande qualité dans des délais très

courts, le Bureau a cependant pu continuer de compter sur la collaboration des principaux participants à ses enquêtes et a même pu s'assurer celle d'autres organismes. En retour de leur participation volontaire aux activités du Bureau, ces organismes reçoivent les rapports découlant du programme régulier d'enquêtes, ainsi que des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis. Au cours de l'année écoulée, les participants aux enquêtes du Bureau, les organismes et ministères fédéraux et d'autres organismes ont présenté plus de 2,000 demandes de rapports, de tableaux spéciaux et de données sur la Fonction publique.

## CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**K-4** Lorsqu'il établit son programme d'enquêtes sur la rémunération et de recherches connexes, le Bureau détermine quelles seront les données nécessaires à la négociation. À cette fin, il consulte régulièrement les représentants des parties par le truchement du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT). Le directeur exécutif et les cadres supérieurs du BRT assistent à ces séances de consultation et s'occupent également d'établir l'ordre du jour et les documents de référence. Les réunions sont dirigées par le président de la CRTFP. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions auxquelles ont assisté les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

**K-5** Des discussions sur des sujets précis ont eu lieu au palier des sous-comités techniques. Fait à noter cette année, des consultations permanentes se sont déroulées sur la possibilité d'instituer une enquête dans le cas des employés de l'extérieur dont les tâches sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux qui font partie du groupe des services administratifs. Les parties ont également demandé au Bureau de faire une étude sur les politiques et les pratiques en matière d'administration des salaires dans le secteur d'activité économique du Canada, et une autre sur les salaires des employés de l'extérieur dont les fonctions se comparent à celles des agents du service extérieur. Un examen des critères à utiliser pour établir l'échantillon des enquêtes sur les avantages sociaux est également en cours.

## PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**K-6** Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur les taux de rémunération applicables à 450 niveaux de classes professionnelles. Un peu plus de la moitié de ces niveaux sont inclus dans le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Dans le cadre de ce programme, les postes visés sont appariés au cours de visites sur place et les données salariales qui sont transmises au Bureau sont conservées dans une banque à partir de laquelle les rapports sont établis. Des données préliminaires sont mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

**K-7** La liste des classes visées par le programme automatisé, ainsi que le genre de données que publie le Bureau à l'égard de la rémunération et des conditions de travail figurent au tableau 13. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, qui renferment des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août. D'autres rapports sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates, selon la classe sur laquelle ils portent. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, est publié tous les ans à l'automne.

**K-8** Au cours de l'année, le Bureau a mené plusieurs autres enquêtes sur les taux de rémunération. Ainsi, en décembre 1985, il a publié les taux de début que les organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. Pour mettre ces données à jour, il fera enquête en juin 1986 sur les taux de début effectivement accordés. Pour la deuxième année consécutive, le Bureau s'est adressé directement à certaines universités et à certains collèges pour obtenir des renseignements sur les taux de rémunération accordés aux étudiants inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les parties ont reçu des données d'enquête sur les groupes d'employés du secteur de l'imprimerie, ainsi que sur les manutentionnaires et les peseurs de céréales. Une enquête sur les pompiers, de même que sur les corps de police provinciaux et municipaux, a été effectuée au cours de l'année. Le Bureau a aussi transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour cinq classes professionnelles que l'on retrouve tant dans les administrations provinciales que dans l'administration fédérale. Il s'agit des classes suivantes: agriculture, sciences biologiques, sciences forestières, recherche historique, et médecine vétérinaire. Des renseignements semblables ont été fournis à l'égard des agents de correction.

**K-9** Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, le Bureau a effectué quelque 180

visites dans des organismes du secteur d'activité économique, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Au cours de cette enquête, le Bureau recueille également des renseignements détaillés sur les dépenses engagées par l'employeur et l'employé au titre des avantages sociaux et des conditions de travail, mais uniquement dans les entreprises du secteur d'activité économique. La liste des avantages et des conditions de travail faisant l'objet de l'enquête, de même que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14. Parallèlement à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a effectué sa deuxième étude sur la santé et la sécurité au travail. À la fin de l'année, les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les rapports seraient publiés au cours de l'été 1986.

**K-10** En même temps que la grande enquête sur les avantages, le Bureau a effectué une étude pilote sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans certains hôpitaux. Des données applicables à huit classes d'employés ont été recueillies au cours de visites que les agents du Bureau ont effectuées dans 20 hôpitaux du Canada. À l'automne, le Bureau a aussi distribué une mise à jour du rapport «Avantages sociaux et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, 1er octobre 1985».

**K-11** Pour encourager la participation et réduire le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. En outre, dans le cas d'un certain nombre de professions de la catégorie de l'exploitation, ainsi que de certaines classes d'employés de bureau et de magasin, il a publié des données extraites des constatations de l'enquête sur les salaires menée par le ministère du Travail. Cette enquête cessera cependant d'être effectuée en 1986 et, à la fin de l'année, le Bureau examinait, de concert avec le Comité consultatif de recherches sur les traitements, la possibilité d'obtenir des données d'autres sources. En utilisant l'information obtenue de Statistique Canada, et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Des administrations provinciales ont reçu certaines données que le Bureau avait recueillies auprès d'organismes du secteur d'activité économique, ce qui a contribué à réduire le temps que ces organismes doivent consacrer aux enquêtes.

## PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

**K-12** Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Bureau a fourni à cet organisme des données sur la rémunération, les

avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges applicables au groupe de la gestion supérieure et aux cadres du niveau le plus élevé dans le secteur d'activité économique, les universités, et les administrations provinciales et municipales. Dans le cadre de son programme annuel, le Bureau de recherches sur les traitements effectue également une enquête sur les agents du personnel, les professeurs d'université, les agents de l'organisation et des méthodes, les avocats admis au barreau, ainsi que sur certains grades de policiers. Les données sur les corps de police servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

## TRAVAUX DE RECHERCHE

**K-13** Le document intitulé «La Composition de la Fonction publique du Canada, 31 décembre 1984» a été publié en juillet 1985. Cette publication contient des renseignements sur les employés de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe, le niveau de classification, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province, l'agglomération, l'âge et le sexe. De plus, le dépliant «Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada» a continué d'être publié tous les trois mois dans le cas des groupes dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Outre les taux minimums et maximums de rémunération, ce dépliant renferme maintenant tous les taux intermédiaires dont font état les conventions collectives en vigueur.

**K-14** Le Bureau a continué de diffuser des mises à jour mensuelles des documents intitulés *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale*. Ces documents renferment des renseignements sur un grand nombre de clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**K-15** Tous les trois mois en 1985, le Bureau a publié le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada». Le rapport du dernier trimestre renferme maintenant une récapitulation des données parues pendant l'année au sujet des ententes et des négociations. Le Bureau de recherches sur les traitements a continué de publier les résumés d'entente, qui indiquent les modifications apportées aux taux de traitement ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives nouvellement signées. En 1985, les documents intitulés «Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation» et «Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales» depuis le 31 mars 1967 ont été mis à jour tous les trois mois.

## COMMUNICATION AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

**K-16** Des demandes de rapports d'enquête, de renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique et de données ne découlant pas directement des programmes du Bureau ont continué d'être présentées au cours de l'année. Ces demandes proviennent d'analystes de la rémunération travaillant dans des entreprises qui ne participent pas aux programmes du Bureau et qui ont besoin de données pour effectuer des recherches, de même que d'organismes participants désireux d'obtenir des données autres que celles qui leur ont initialement été fournies. La plupart des constatations des enquêtes sont publiées sous une forme globale dans un certain nombre de rapports que le Bureau met à la disposition de ceux qui s'occupent de la rémunération. Ces rapports portent sur les classes de l'exploitation, du personnel de bureau et de l'administration, ainsi que sur les classes techniques, scientifiques et professionnelles.

**K-17** Pour se tenir au fait de l'évolution constante des niveaux de rémunération, des méthodes de recherche sur les salaires, ainsi que des politiques et lignes de conduite connexes, le Bureau maintient son affiliation à un certain nombre d'associations canadiennes de spécialistes de la rémunération. En outre, cette année encore, il a été invité à participer, au nom de l'administration fédérale, à différentes enquêtes sur la rémunération menées par des organismes des secteurs public et privé. Habituellement, il lui faut alors apparier les postes de la Fonction publique à ceux qui font l'objet de l'enquête et fournir des données sur les traitements et les avantages sociaux qui se rattachent à ces postes.

## APPENDICE

## TABLEAUX


1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Changement de méthode de règlement des différends, 1985-1986
4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
6. Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1985 au 31 mars 1986
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
9. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
10. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1986
11. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1986
12. Conciliation, médiation et examens, 1985-1986
13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
14. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail


NOTA: Les données statistiques pour l'année 1985-1986 s'arrêtent au 31 mars 1986. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

| | |
|---|---|
| ACCTA | Association canadienne du contrôle du trafic aérien |
| ACPER | Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio |
| AECR | Association des employés du Conseil de recherches |
| AESS | Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s |
| AFPC | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| AGNA | Association du groupe de la navigation aérienne |
| APASE | Association professionnelle des agents du service extérieur |
| CMTCM (Est) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) |
| CMTCM (Esq.) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) |
| CUAG | Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada |
| FIOE | Fraternité internationale des ouvriers en électricité |
| GMMC | Guilde de la marine marchande du Canada |
| IPFPC | Institut professionnel de la Fonction publique du Canada |
| SCEPT | Syndicat canadien des employés professionnels et techniques |
| SCFP | Syndicat canadien de la Fonction publique |
| SGCT | Syndicat général du cinéma et de la télévision |
| STACA | Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta |
| STACM | Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba |
| UEC | Union des employés de commerce |
| UTUAC | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce |

### EMPLOYEURS

| | |
|---|---|
| CNR | Conseil national de recherches du Canada |
| CRSH | Conseil de recherches en sciences humaines |
| CST | Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale) |

| | |
|---|---|
| CT | Conseil du Trésor |
| PFNP | Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes |

**DIVERS**

| | |
|---|---|
| BFC | Base des Forces canadiennes |
| CMDN | Centre médical de la Défense nationale |
| QGDN | Quartier général de la Défense nationale |

**Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada**

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| (EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR) | |
| Actuariat<br>Agriculture<br>Architecture et urbanisme<br>Art dentaire<br>Chimie<br>Commerce<br>Droit<br>Ergothérapie et physiothérapie<br>Génie et arpentage<br>Gestion des systèmes d'ordinateurs<br>Mathématiques<br>Médecine<br>Médecine vétérinaire<br>Météorologie<br>Pharmacie<br>Psychologie<br>Recherche historique<br>Recherche scientifique<br>Réglementation scientifique<br>Sciences biologiques<br>Sciences domestiques<br>Sciences forestières<br>Sciences infirmières<br>Sciences physiques<br>Service social<br>Services scientifiques de la défense | Institut professionnel de la Fonction publique du Canada |
| Achat et approvisionnement<br>Administration des programmes<br>Bibliothéconomie | Alliance de la Fonction publique du Canada |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Chauffage, force motrice et opération de machines fixes | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Commis aux écritures et aux règlements | |
| Communications | |
| Dessin et illustrations | |
| Enseignement | |
| Équipages de navire | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Gardiens de phare | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Gestion des finances | |
| Inspection des produits primaires | |
| Inspection technique | |
| Manœuvres et hommes de métier | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Mécanographie | |
| Photographie | |
| Pompiers | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Programmes de bien-être social | |
| Secrétariat, sténographie et dactylographie | |
| Services administratifs | |
| Services correctionnels | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Services d'imprimerie | |
| — surveillants | |
| Services d'information | |
| Services divers | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Services hospitaliers | |
| — surveillants | |
| — non-surveillants | |
| Soutien de l'enseignement | |
| Soutien des sciences sociales | |
| Soutien technologique et scientifique | |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Techniciens divers<br>Traitement mécanique des données<br>Vérification | |
| Navigation aérienne | Association du groupe de la navigation aérienne |
| Radiotélégraphie | Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio |
| Traduction | Syndicat canadien des employés professionnels et techniques |
| Affaires extérieures | Association professionnelle des agents du service extérieur |
| Contrôle de la circulation aérienne | Association canadienne du contrôle du trafic aérien |
| Électronique | Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228) |
| Officiers de navire | Guilde de la marine marchande du Canada |
| Services d'imprimerie — non-surveillants | Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada |
| Réparation des navires (côte est) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) |
| Réparation des navires (côte ouest) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) |
| Économique, sociologie et statistique | Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| **(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)** | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur<br>Catégorie scientifique et professionnelle | Institut professionnel de la Fonction publique du Canada |
| Catégorie du soutien administratif<br>Catégorie de l'exploitation | Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656) |
| Catégorie technique | Syndicat général du cinéma et de la télévision |
| **(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)** | |
| Agents de recherches et agents du Conseil de recherches<br>Bibliothéconomie<br>Services d'information<br>Traduction | Institut professionnel de la Fonction publique du Canada |
| Achat et approvisionnement<br>Catégorie de l'exploitation<br>—surveillants<br>—non-surveillants<br>Catégorie technique<br>Commis et mécanographie<br>Gestion des systèmes d'ordinateurs<br>Secrétariat, sténographie et dactylographie<br>Services administratifs<br>Traitement mécanique des données | Association des employés du Conseil de recherches |
| **(EMPLOYEUR : COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)** | |
| Catégorie de l'exploitation<br>—non-surveillants | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| **(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)** | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | Alliance de la Fonction publique du Canada |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Catégorie de l'exploitation<br>Catégorie du soutien administratif<br>— opérateurs<br>— non-opérateurs<br>Catégorie scientifique et professionnelle<br>— ingénieurs professionnels<br>Catégorie technique | |
| (EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA) | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur<br>— Achat et approvisionnement<br>— Gestion des finances<br>— Services administratifs<br>Catégorie de l'exploitation<br>— Manœuvres et hommes de métier<br>— Services divers<br>Catégorie du soutien administratif<br>— Commis aux écritures et aux règlements<br>— Secrétariat, sténographie et dactylographie<br>Catégorie scientifique et professionnelle<br>— Bibliothéconomie<br>— Vérification | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| (EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES) | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur<br>— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions<br>— Gestion des systèmes d'ordinateurs<br>— Services d'information<br>— Services financiers<br>— Services administratifs | Alliance de la Fonction publique du Canada |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Catégorie du soutien administratif<br>— Commis aux écritures et aux règlements<br>— Secrétariat, sténographie et dactylographie<br>— Traitement mécanique des données | |

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

| | |
|---|---|
| Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Bagotville<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Bagotville<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Chilliwack<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Gagetown<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Goose Bay<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Goose Bay<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Kingston<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Kingston<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Montréal<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC d'Ottawa<br>Catégorie de l'exploitation<br>— QGDN Ottawa<br>Catégorie du soutien administratif<br>— QGDN Ottawa<br>Catégorie technique<br>— QGDN Ottawa<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Petawawa<br>Catégorie du soutien administratif<br>— BFC de Petawawa<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Saint-Jean<br>Catégorie de l'exploitation<br>— BFC de Suffield | Alliance de la Fonction publique du Canada |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto<br>Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto<br>Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier<br>Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier<br>Catégorie du soutien administratif — BFC de Winnipeg<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo | Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa<br>Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa | Union des employés de commerce (section locale 486) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary | Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397) |

| Unité de négociation | Agent négociateur |
|---|---|
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack<br>Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox<br>Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt | Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518) |
| **(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)** | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur<br>Catégorie du soutien administratif<br>Catégorie scientifique et professionnelle | Syndicat canadien des employés professionnels et techniques |
| **(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)** | |
| Catégorie du soutien administratif | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| **(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)** | |
| Commis aux écritures et aux règlements<br>Communications<br>Mécanographie<br>Secrétariat, sténographie et dactylographie<br>Traitement mécanique des données | Alliance de la Fonction publique du Canada |

**Méthode de règlement des différends**

| Agent négociateur accrédité | Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation | Nombre d'unités de négociation | Méthode de règlement des différends* |
|---|---|---|---|
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 175 847 | 81 | 19A<br>62C |
| Institut professionnel de la Fonction publique du Canada | 19 840 | 32 | 4A<br>28C |
| Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228) | 2 970 | 1 | C |
| Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s | 2 477 | 1 | A |
| Association canadienne du contrôle du trafic aérien | 2 049 | 1 | A |
| Association des employés du Conseil de recherches | 1 815 | 9 | A |
| Guilde de la marine marchande du Canada | 1 474 | 1 | C |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) | 1 431 | 1 | C |
| Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio | 1 218 | 1 | A |
| Syndicat canadien des employés professionnels et techniques | 1 166 | 4 | C |
| Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada | 1 049 | 1 | C |
| Association professionnelle des agents du service extérieur | 928 | 1 | A |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) | 797 | 1 | C |
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973) | 577 | 7 | A |
| Association du groupe de la navigation aérienne | 509 | 1 | A |
| Syndicat général du cinéma et de la télévision | 326 | 1 | A |

| Agent négociateur accrédité | Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation | Nombre d'unités de négociation | Méthode de règlement des différends* |
|---|---|---|---|
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206) | 254 | 2 | A |
| Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656) | 230 | 2 | A |
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518) | 176 | 3 | 2A |
| Union des employés de commerce (section locale 486) | 172 | 2 | A |
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979) | 104 | 1 | A |
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401) | 90 | 2 | A |
| Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832) | 89 | 1 | A |
| Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397) | 50 | 1 | A |
| Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400) | 29 | 1 | A |
| **TOTAL** | **215 667** | **159** | **59A**<br>**99C** |

*A — Arbitrage

C — Conciliation

À la fin de l'année, la méthode de règlement choisie dans le cas d'une unité de négociation n'avait pas encore été précisée.

3

**Changement de méthode de règlement des différends du 1er avril 1985 au 31 mars 1986**

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Parties | Changement* |
|---|---|---|---|
| Architecture et urbanisme | 347 | IPFPC-CT | A à C |
| Mathématiques | 179 | IPFPC-CT | A à C |
| Météorologie | 558 | IPFPC-CT | C à A |
| Services administratifs | 8 589 | AFPC-CT | A à C |
| TOTAL | 9 673 | | |

* A — Arbitrage
C — Bureau de conciliation

# 4

**Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève**

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| *Employeur: Conseil du Trésor* | | |
| Achat et approvisionnement | 1 964 | AFPC |
| Actuariat | 23 | IPFPC |
| Administration des programmes | 24 686 | AFPC |
| Agriculture | 267 | IPFPC |
| Architecture et urbanisme | 347 | IPFPC |
| Art dentaire | 41 | IPFPC |
| Bibliothéconomie | 485 | AFPC |
| Chauffage, force motrice et opération de machine fixes | | |
| — surveillants | 200 | AFPC |
| — non-surveillants | 1 882 | AFPC |
| Chimie | 393 | IPFPC |
| Commis aux écritures et aux règlements | 50 462 | AFPC |
| Communications | 688 | AFPC |
| Dessin et illustrations | 1 726 | AFPC |
| Électronique | 2 970 | FIOE (section locale 2228) |
| Équipages de navire | | |
| — surveillants | 507 | AFPC |
| — non-surveillants | 2 432 | AFPC |
| Ergothérapie et physiothérapie | 25 | IPFPC |
| Gardiens de phare | | |
| — surveillants | 165 | AFPC |
| — non-surveillants | 232 | AFPC |
| Génie et arpentage | 2 702 | IPFPC |
| Gestion des systèmes d'ordinateurs | 3 323 | IPFPC |
| Inspection des produits primaires | 2 784 | AFPC |
| Inspection technique | 1 465 | AFPC |
| Manœuvres et hommes de métier | | |
| — surveillants | 2 118 | AFPC |
| — non-surveillants | 14 522 | AFPC |
| Mathématiques | 179 | IPFPC |
| Mécanographie | 409 | AFPC |
| Médecine vétérinaire | 616 | IPFPC |
| Officiers de navire | 1 474 | GMMC |
| Pharmacie | 57 | IPFPC |
| Photographie | 158 | AFPC |
| Pompiers | | |
| — surveillants | 109 | AFPC |
| — non-surveillants | 1 277 | AFPC |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| Programmes de bien-être social | 1 781 | AFPC |
| Psychologie | 110 | IPFPC |
| Recherche historique | 284 | IPFPC |
| Recherche scientifique | 2 022 | IPFPC |
| Réglementation scientifique | 443 | IPFPC |
| Réparation des navires (côte est) | 1 431 | CMTCM (Est) |
| Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.)) | 797 | CMTCM (Esquimalt (C.-B.)) |
| Sciences biologiques | 1 135 | IPFPC |
| Sciences domestiques | 47 | IPFPC |
| Sciences forestières | 156 | IPFPC |
| Sciences infirmières | 1 686 | IPFPC |
| Sciences physiques | 893 | IPFPC |
| Secrétariat, sténographie et dactylographie | 12 036 | AFPC |
| Service social | 133 | IPFPC |
| Services administratifs | 8 589 | AFPC |
| Services correctionnels | | |
| — surveillants | 498 | AFPC |
| — non-surveillants | 4 300 | AFPC |
| Services d'imprimerie | | |
| — surveillants | 87 | AFPC |
| — non-surveillants | 1 049 | CUAG |
| Services d'information | 1 186 | AFPC |
| Services divers | | |
| — surveillants | 1 537 | AFPC |
| — non-surveillants | 9 696 | AFPC |
| Services hospitaliers | | |
| — surveillants | 100 | AFPC |
| — non-surveillants | 1 546 | AFPC |
| Services scientifiques de la défense | 528 | IPFPC |
| Soutien de l'enseignement | 51 | AFPC |
| Soutien des sciences sociales | 2 207 | AFPC |
| Soutien technologique et scientifique | 7 511 | AFPC |
| Techniciens divers | 3 172 | AFPC |
| Traitement mécanique des données | 3 232 | AFPC |
| Traduction | 1 133 | SCEPT |
| | 190 064 | |
| *Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada* | | |
| Catégorie de l'exploitation — Certains employés | 0 | AFPC |
| *Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien* | | |
| Catégorie de l'exploitation — non-surveillants | 146 | AFPC |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| *Employeur: Conseil de recherches médicales* | | |
| Catégorie du soutien administratif | 26 | AFPC |
| *Employeur: Conseil national de recherches* | | |
| Agents de recherches et agents du Conseil de recherches | 1 126 | IPFPC |
| Bibliothéconomie | 64 | IPFPC |
| Services d'information | 43 | IPFPC |
| Traduction | 7 | IPFPC |
| | 1 240 | |
| *Employeur: Office national du film* | | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | 118 | IPFPC |
| Catégorie scientifique et professionnelle | 11 | IPFPC |
| | 129 | |
| *Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications — ministère de la Défense nationale* | | |
| Catégorie du soutien administratif —Certains employés (opérateurs) | 36 | AFPC |
| *Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* | | |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville | 32 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville | 8 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown | 13 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay | 36 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay | 5 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston | 91 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston | 11 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal | 55 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — BFC d'Ottawa | 29 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa | 4 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa | 22 | AFPC |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| Catégorie technique | | |
| — QGDN Ottawa | 6 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — BFC de Petawawa | 151 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif | | |
| — BFC de Petawawa | 15 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — BFC de Saint-Jean | 59 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — BFC de Suffield | 22 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — BFC de Toronto | 34 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif | | |
| — BFC de Toronto | 8 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif | | |
| — BFC de Trenton | 11 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — BFC de Valcartier | 146 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif | | |
| — BFC de Valcartier | 13 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif | | |
| — BFC de Winnipeg | 9 | AFPC |
| | 780 | |
| *Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme* | | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | 15 | SCEPT |
| Catégorie du soutien administratif | 13 | SCEPT |
| Catégorie scientifique et professionnelle | 50 | SCEPT |
| | 33 | |
| | 2 390 | |
| **TOTAL** | **192 454** | |

# 5

**Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends**

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| *Employeur: Conseil du Trésor* | | |
| Affaires extérieures | 928 | APASE |
| Commerce | 2 237 | IPFPC |
| Contrôle de la circulation aérienne | 2 049 | ACCTA |
| Droit | 36 | IPFPC |
| Économique, sociologie et statistique | 2 477 | AESS |
| Enseignement | 2 377 | AFPC |
| Gestion des finances | 2 328 | AFPC |
| Médecine | 230 | IPFPC |
| Météorologie | 558 | IPFPC |
| Navigation aérienne | 509 | AGNA |
| Radiotélégraphie | 1 218 | ACPER |
| Vérification | 2 869 | AFPC |
| | 17 816 | |
| *Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada* | | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur — Certains employés | 23 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — Certains employés | 105 | AFPC |
| Catégorie scientifique et professionnelle | 202 | AFPC |
| | 330 | |
| *Employeur: Conseil national de recherches* | | |
| Achat et approvisionnement | 27 | AECR |
| Catégorie de l'exploitation | | |
| — surveillants | 31 | AECR |
| — non-surveillants | 225 | AECR |
| Catégorie technique | 893 | AECR |
| Commis et mécanographie | 385 | AECR |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| Gestion des systèmes d'ordinateurs | 74 | AECR |
| Secrétariat, sténographie et dactylographie | 124 | AECR |
| Services administratifs | 34 | AECR |
| Traitement mécanique des données | 22 | AECR |
| | 1 815 | |
| *Employeur: Office national du film* | | |
| Catégorie de l'exploitation | 66 | SCFP (section locale 2656) |
| Catégorie du soutien administratif | 164 | SCFP (section locale 2656) |
| Catégorie technique | 326 | SGCT |
| | 556 | |
| *Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications—ministère de la Défense nationale* | | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | 326 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation | 17 | AFPC |
| Catégorie du soutien administratif — Certains employés (non-opérateurs) | 114 | AFPC |
| Catégorie scientifique et professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels | 37 | AFPC |
| Catégorie technique | 89 | AFPC |
| | 583 | |
| *Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* | | |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden | 232 | UTUAC (section locale 206) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary | 50 | STACA (section locale 397) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham | 31 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie du soutien administratif — BFC de Chilliwack | 9 | AFPC |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox | 48 | UTUAC (section locale 1518) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis | 71 | UTUAC (section locale 1973) |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton | 63 | UTUAC (section locale 401) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt | 65 | UTUAC (section locale 1518) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown | 160 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood | 101 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax | 130 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw | 29 | UTUAC (section locale 1400) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay | 22 | UTUAC (section locale 206) |
| Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa | 9 | UEC (section locale 486) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa | 163 | UEC (section locale 486) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater | 51 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo | 89 | STACM (section locale 832) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside | 33 | UTUAC (section locale 1973) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton | 104 | UTUAC (section locale 1979) |
| Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright | 27 | UTUAC (section locale 401) |
| | 1 487 | |
| *Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines* | | |
| Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie | 48 | AFPC |

| Unité de négociation | Nombre approximatif d'employés | Agent négociateur |
|---|---|---|
| — Traitement mécanique des données<br>Catégorie de l'administration et du service extérieur<br>— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions<br>— Gestion des systèmes d'ordinateurs<br>— Services administratifs<br>— Services d'information<br>— Services financiers | 40 | AFPC |
| | 88 | |
| *Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité* | | |
| Catégorie du soutien administratif<br>— Commis aux écritures et aux règlements<br>— Communications<br>— Mécanographie<br>— Secrétariat, sténographie et dactylographie<br>— Traitement mécanique des données | 475 | AFPC |
| | 5 334 | |
| **TOTAL** | **23 150** | |

## Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1985 au 31 mars 1986

| Unité de négociation | Agent négociateur | Employeur | Différend réglé sans audition | Décision arbitrale | Affaires reportées à l'année financière suivante |
|---|---|---|---|---|---|
| *Affaires reportées de 1984-1985* | | | | | |
| Architecture et urbanisme | IPFPC* | CT | | X | |
| Commerce | IPFPC* | CT | | X | |
| Médecine | IPFPC* | CT | | X | |
| *Affaires présentées en 1985-1986* | | | | | |
| Catégorie de l'exploitation (BFC de Borden) | UTUAC(206)* | PFNP | X | | |
| Affaires extérieures | APASE* | CT | | X | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | AFPC* | CST | | X | |
| Droit | IPFPC* | CT | X | | |
| Catégorie de l'exploitation | AFPC* | CST | | X | |
| Catégorie de l'administration et du service extérieur | AFPC* | CRSH | | X | |
| Catégorie du soutien administratif | AFPC* | CRSH | | X | |
| Radiotélégraphie | ACPER* | CT | | X | |
| Achat et approvisionnement | AECR* | CNR | X | | |
| Navigation aérienne | AGNA* | CT | | X | |
| Vérification | AFPC | CT* | | X | |
| Gestion des finances | AFPC* | CT | | X | |
| Catégorie scientifique et professionnelle | AFPC* | CST | X | | |
| Enseignement | AFPC* | CT | | | X |
| Catégorie de l'exploitation (BFC de Moose Jaw) | UTUAC(1400)* | PFNP | | | X |
| Catégorie technique | AFPC* | CST | | | X |
| Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs) | AFPC* | CST | | | X |
| Catégorie de l'exploitation | AFPC* | CST | | | X |

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

# 7

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)**

| Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|
| Scientifique et professionnelle | 28 | 21 119 | 2 163 | 23 282 | 9,29 |
| Administration et service extérieur | 10 | 48 155 | 7 663 | 55 818 | 13,72 |
| Technique | 13 | 27 294 | 865 | 28 159 | 3,07 |
| Soutien administratif | 5 | 66 827 | 4 592 | 71 419 | 6,42 |
| Exploitation | 20 | 44 485 | 382 | 44 867 | 0,85 |
| **Total** | **76** | **207 880** | **15 665** | **223 545** | **7,00%** |

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)**

| Agent négociateur | Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| IPFPC | Scientifique et prof. | 24 | 12 911 | 1 541 | 14 452 | 10,66 |
| | Admin. et serv. ext. | 2 | 5 560 | 199 | 5 759 | 3,45 |
| AFPC | Scientifique et prof. | 3 | 5 731 | 544 | 6 275 | 8,66 |
| | Admin. et serv. ext. | 6 | 40 534 | 7 268 | 47 802 | 15,20 |
| | Technique | 8 | 19 074 | 390 | 19 464 | 2,00 |
| | Soutien administratif | 5 | 66 827 | 4 592 | 71 419 | 6,42 |
| | Exploitation | 17 | 41 208 | 273 | 41 481 | 0,65 |
| APASE | Admin. et serv. ext. | 1 | 928 | 81 | 1 009 | 8,02 |
| ACCTA | Technique | 1 | 2 049 | 189 | 2 238 | 8,44 |
| FIOE (section locale 2228) | Technique | 1 | 2 970 | 99 | 3 069 | 3,22 |
| GMMC | Technique | 1 | 1 474 | 120 | 1 594 | 7,52 |
| CUAG | Exploitation | 1 | 1 049 | 12 | 1 061 | 1,13 |
| CMTCM(E) | Exploitation | 1 | 1 431 | 58 | 1 489 | 3,89 |
| CMTCM (Esq.) | Exploitation | 1 | 797 | 39 | 836 | 4,66 |
| AESS | Scientifique et prof. | 1 | 2 477 | 78 | 2 555 | 3,09 |
| SCEPT | Admin. et serv. ext. | 1 | 1 133 | 115 | 1 248 | 9,21 |
| ACPER | Technique | 1 | 1 218 | 19 | 1 237 | 1,53 |
| AGNA | Technique | 1 | 509 | 48 | 557 | 8,61 |
| | **TOTAL** | **76** | **207 880** | **15 665** | **223 545** | **7,00%** |

9

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

| Agent négociateur | Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| OFFICE NATIONAL DU FILM | | | | | | |
| IPFPC | Scientifique et prof. | 1 | 11 | 2 | 13 | 15,38 |
| IPFPC | Admin. et serv. ext. | 1 | 118 | 35 | 153 | 22,87 |
| SGCT | Technique | 1 | 326 | 29 | 355 | 8,16 |
| SCFP (section locale 2656) | Soutien administratif | 1 | 164 | 36 | 200 | 18,00 |
| SCFP (section locale 2656) | Exploitation | 1 | 66 | 1 | 67 | 1,49 |
| | TOTAL | 5 | 685 | 103 | 788 | 13,07% |
| CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES | | | | | | |
| IPFPC | Scientifique et prof. | 2 | 1 190 | 27 | 1 217 | 2,21 |
| IPFPC | Admin. et serv. ext. | 2 | 50 | 0 | 50 | 0,00 |
| AECR | Admin. et serv. ext. | 3 | 135 | 28 | 163 | 17,17 |
| AECR | Technique | 1 | 893 | 2 | 895 | 0,22 |
| AECR | Soutien administratif | 3 | 531 | 64 | 595 | 10,75 |
| AECR | Exploitation | 2 | 256 | 0 | 256 | 0,00 |
| | TOTAL | 13 | 3 055 | 121 | 3 176 | 3,80% |
| COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN | | | | | | |
| AFPC | Exploitation (non-surveillants) | 1 | 146 | 0 | 146 | 0,00% |
| CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE | | | | | | |
| AFPC | Admin. et serv. ext. | 1 | 326 | 6 | 332 | 1,80 |
| AFPC | Technique | 1 | 89 | 0 | 89 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif (opérateurs) | 1 | 36 | 0 | 36 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif (non-opérateurs) | 1 | 114 | 14 | 128 | 10,93 |
| AFPC | Exploitation | 1 | 17 | 0 | 17 | 0,00 |
| AFPC | Scientifique et prof. (Ingénieurs prof.) | 1 | 37 | 0 | 37 | 0,00 |
| | TOTAL | 6 | 619 | 20 | 639 | 3,12% |

| Agent négociateur | Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL** | | | | | | |
| AFPC | Scientifique et prof. | 1 | 202 | 0 | 202 | 0,00 |
| AFPC | Admin. et serv. ext. | 1 | 23 | 12 | 35 | 34,28 |
| AFPC | Soutien administratif | 1 | 105 | 32 | 137 | 23,35 |
| AFPC | Exploitation | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| | TOTAL | 4 | 330 | 44 | 374 | 11,76% |
| **CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES** | | | | | | |
| AFPC | Admin. et serv. ext. | 1 | 40 | 4 | 44 | 9,09 |
| AFPC | Soutien administratif | 1 | 48 | 3 | 51 | 5,88 |
| | TOTAL | 2 | 88 | 7 | 95 | 7,36% |
| **PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES** | | | | | | |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Bagotville | 1 | 8 | 0 | 8 | 0,00 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Bagotville | 1 | 32 | 0 | 32 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 206) | Exploitation — BFC de Borden | 1 | 232 | 1 | 233 | 0,42 |
| STACA (section locale 397) | Exploitation — BFC de Calgary | 1 | 50 | 0 | 50 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation —BFC de Chatham | 1 | 31 | 1 | 32 | 3,12 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Chilliwack | 1 | 9 | 0 | 9 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1518) | Exploitation — BFC de Chilliwack | 1 | 63 | 1 | 64 | 1,56 |
| UTUAC (section locale 1518) | Exploitation — BFC de Comox | 1 | 48 | 0 | 48 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Cornwallis | 1 | 71 | 0 | 71 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 401) | Exploitation — BFC d'Edmonton | 1 | 63 | 0 | 63 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1518) | Exploitation — BFC d'Esquimalt | 1 | 65 | 6 | 71 | 8,45 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Gagetown | 1 | 13 | 1 | 14 | 7,14 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Gagetown | 1 | 160 | 3 | 163 | 1,84 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Goose Bay | 1 | 5 | 0 | 5 | 0,00 |

| Agent négociateur | Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| AFPC | Exploitation — BFC de Goose Bay | 1 | 36 | 0 | 36 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Greenwood | 1 | 101 | 1 | 102 | 0,98 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Halifax | 1 | 130 | 9 | 139 | 6,47 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Kingston | 1 | 11 | 1 | 12 | 8,33 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Kingston | 1 | 91 | 0 | 91 | 0,00 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Montreal | 1 | 55 | 0 | 55 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1400) | Exploitation — BFC de Moose Jaw | 1 | 29 | 3 | 32 | 9,37 |
| UTUAC (section locale 206) | Exploitation — BFC de North Bay | 1 | 22 | 0 | 22 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif — QGDN Ottawa | 1 | 22 | 2 | 24 | 8,33 |
| AFPC | Exploitation — QGDN Ottawa | 1 | 4 | 0 | 4 | 0,00 |
| AFPC | Technique — QGDN Ottawa | 1 | 6 | 0 | 6 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC d'Ottawa | 1 | 29 | 0 | 29 | 0,00 |
| UEC (section locale 486) | Exploitation — BFC d'Ottawa | 1 | 163 | 2 | 165 | 1,21 |
| UEC (section locale 486) | Exploitation — CMDN Ottawa | 1 | 9 | 2 | 11 | 18,18 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Petawawa | 1 | 15 | 1 | 16 | 6,25 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Petawawa | 1 | 151 | 0 | 151 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Shearwater | 1 | 51 | 2 | 53 | 3,77 |
| AFPC | Exploitation — BFC de St-Jean | 1 | 59 | 0 | 59 | 0,00 |
| STACM (section locale 832) | Exploitation — BFC de Shilo | 1 | 89 | 0 | 89 | 0,00 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Suffield | 1 | 22 | 0 | 22 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1973) | Exploitation — BFC de Summerside | 1 | 33 | 0 | 33 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Trenton | 1 | 11 | 0 | 11 | 0,00 |
| UTUAC (section locale 1979) | Exploitation — BFC de Trenton | 1 | 104 | 0 | 104 | 0,00 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Toronto | 1 | 8 | 0 | 8 | 0,00 |

| Agent négociateur | Catégorie | Nombre d'unités de négociation | Nombre approximatif d'employés | Nombre d'employés exclus | Total | Pourcentage d'employés exclus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| AFPC | Exploitation — BFC de Toronto | 1 | 34 | 0 | 34 | 0,00 |
| AFPC | Exploitation — BFC de Valcartier | 1 | 146 | 5 | 151 | 3,31 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Valcartier | 1 | 13 | 4 | 17 | 23,52 |
| UTUAC (section locale 401) | Exploitation — BFC de Wainwright | 1 | 27 | 1 | 29 | 3,44 |
| AFPC | Soutien administratif — BFC de Winnipeg | 1 | 9 | 0 | 9 | 0,00 |
| | TOTAL | 43 | 2 330 | 46 | 2 376 | 1,93% |
| CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME | | | | | | |
| SCEPT | Admin. et serv. ext. | 1 | 15 | 6 | 21 | 28,57 |
| SCEPT | Soutien administratif | 1 | 13 | 4 | 17 | 23,52 |
| SCEPT | Scientifique et prof. | 1 | 5 | 0 | 5 | 0,00 |
| | TOTAL | 3 | 33 | 10 | 43 | 23,25% |
| CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES | | | | | | |
| AFPC | Soutien administratif | 1 | 26 | 2 | 28 | 7,14% |
| | | **78** | **7 312** | **353** | **7 665** | **4,60%** |

# 10

**Renvois à l'arbitrage du 1er avril 1967 au 31 mars 1986**

| | Questions d'interprétation al. 91(1)a) | Questions disciplinaires al. 91(1)b) | Accusations d'une partie contre l'autre art. 98 | Total |
|---|---|---|---|---|
| 1967-68 | — | 38 | — | 38 |
| 1968-69 | 18 | 46 | 2 | 66 |
| 1969-70 | 95 | 45 | 6 | 146 |
| 1970-71 | 153 | 22 | 4 | 179 |
| 1971-72 | 142 | 29 | 7 | 178 |
| 1972-73 | 114 | 46 | 16 | 176 |
| 1973-74 | 459 | 243 | 17 | 719 |
| 1974-75 | 363 | 89 | 14 | 466 |
| 1975-76 | 231 | 208 | 17 | 456 |
| 1976-77 | 492 | 155 | 59 | 706 |
| 1977-78 | 380 | 211 | 119 | 710 |
| 1978-79 | 1 926 | 424 | 14 | 2 364 |
| 1979-80 | 1 982 | 771 | 64 | 2 817 |
| 1980-81 | 548 | 605 | 23 | 1 176 |
| 1981-82 | 1 381 | 1 574 | 13 | 2 968 |
| 1982-83 | 546 | 623 | 7 | 1 176 |
| 1983-84 | 465 | 193 | 15 | 673 |
| 1984-85 | 285 | 176 | 8 | 469 |
| 1985-86 | 478 | 218 | 11 | 707 |
| **TOTAL** | **10 058** | **5 716** | **416** | **16 190** |

# 11

**Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1986**

| Année financière | Affaires reportées | Ministère* des Postes | Autres* sources | Total des affaires | Total des règlements | Affaires reportées |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1977-78 | 600 | 425 | 300 | 1 325 | 775 | |
| 1978-79 | 550 | 2 150 | 200 | 2 900 | 750 | |
| 1979-80 | 2 150 | 2 475 | 350 | 4 975 | 1 550 | |
| 1980-81 | 3 425 | 775 | 400 | 4 600 | 2 725 | |
| 1981-82 | 1 875 | 1 150 | 1 800 | 4 825 | 1 525 | |
| 1982-83 | 3 305 | 235 | 940 | 4 480 | 1 750 | |
| 1983-84 | 2 730 | 0 | 675 | 3 405 | 840 | |
| 1984-85 | 2 567 | 0 | 469 | 3 036 | 2 184 | |
| 1985-86 | 852 | 0 | 707 | 1 559 | 935 | 624 |

* Nouvelles affaires

# 12

## Conciliation, médiation et examens, 1985-1986

| | | | Unités de négociation touchées |
|---|---|---|---|
| A. | CONCILIATEURS | | |
| | Demandes présentées — par les employeurs | 15 | 54 |
| | — par les agents négociateurs | 13 | 33 |
| | — par les deux (conjointement) | 1 | 1 |
| | Total | 29 | 88 |
| | Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties | 12 | 31 |
| | Règlements complets — avec l'aide d'un conciliateur | 5 | 22 |
| | — après la conciliation | 0 | 0 |
| | Règlements partiels | 6 | 8 |
| | Aucune nomination | 15 | 54 |
| | Nominations en suspens | 3 | 4 |
| B. | BUREAUX DE CONCILIATION | | |
| | Demandes présentées — par les employeurs | 0 | 0 |
| | — par les agents négociateurs | 34 | 42 |
| | — par les deux (conjointement) | 1 | 1 |
| | Total | 35 | 43 |
| | Règlements conclus avant l'audition | 5 | 7 |
| | Règlement conclu avec l'aide du bureau | 1 | 1 |
| | Rapports publiés | 4 | 5 |
| | Rapports en préparation | 2 | 3 |
| | Nomination du bureau en cours | 23 | 27 |

| | | | | Unités de négociation touchées |
|---|---|---|---|---|
| C. | MÉDIATEURS | | | |
| | Nombre de médiateurs nommés | | 2 | 2 |
| | Règlement complet | — avec l'aide d'un médiateur | 0 | 0 |
| | | — après la médiation | 1 | 1 |
| | Règlement partiel | | 1 | 1 |
| D. | EXAMENS | | | |
| | Examens terminés | | 19 | |

# 13

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
### Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

**Publications semestrielles**
(1er mars, 15 août)

**AUTOCODS-I**

Ingénieurs
Physiciens
Gestionnaires des systèmes d'ordinateurs
Administrateurs des finances
Dessinateurs
Commis
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et dactylographes
Manœuvres
Mécaniciens de machines fixes

**AUTOCODS-II**

Chercheurs scientifiques
Économistes-statisticiens
Chimistes
Traducteurs
Agents d'information
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en électronique
Préposés au soutien technique

**Publications annuelles**
(1er mars ou 15 août)

**CLASSES DISTINCTES**

Actuaires
Régulateurs du transport aérien
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Architectes
Vérificateurs
Préposés aux communications
Avocats
Pilotes du personnel de direction et et pilotes d'hélicoptère
Bibliothécaires
Mécanographes
Agents de l'organisation et des méthodes
Photographes
Représentants de l'assurance de la qualité

**CLASSES DE LA SANTÉ**

Infirmier(ère)s hygiénistes communautaires
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Infirmier(ère)s d'hôpital
Médecins et médecins spécialistes
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Pharmaciens
Psychologues
Travailleurs sociaux
Administrateurs de programmes de bien-être social
Techniciens d'hôpital
Personnel des services hospitaliers

| Renseignements publiés* | |
|---|---|
| Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête | |
| — Pour tout le Canada | Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente |
| — Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique) | Échelles de rémunération |
| | Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat |
| — Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services) | Champ d'application des conventions collectives |
| — Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver) | Dates d'expiration |
| | Durée du travail |

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

# 14

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
### Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

| Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête | Renseignements publiés |
|---|---|
| — Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée | — Partage de la prime;<br>Assurance pour les services médicaux majeurs;<br>Assurance pour les soins dentaires;<br>Dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie;<br>Calcul des prestations d'invalidité |
| — Régimes d'assurance-vie et régimes connexes | — Montants garantis par les régimes d'assurance-vie;<br>Dispositions sur le partage de la prime |
| — Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite | — Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé;<br>Formule de calcul des prestations;<br>Dispositions sur la dévolution;<br>Rapport avec le RPC et le RRQ;<br>Dispositions sur la retraite anticipée;<br>Prestations versées aux survivants;<br>Rajustements postérieurs au départ à la retraite |
| — Jours fériés, congés annuels, congés d'études, congés pour convenances personnelles, congés de décès; indemnités de cessation d'emploi | — Nombre de jours fériés par an;<br>Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant;<br>Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité;<br>Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille;<br>Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi |
| — Rémunération compensatoire: rémunération des heures supplémentaires, primes de postes, primes de disponibilité, indemnités de | — Montant de la prime applicable à diverses situations, habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération |

| Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête | Renseignements publiés |
|---|---|
| rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire | applicable aux fonctions exercées par intérim |
| — Durée du travail | — Nombre d'heures de travail normales |
| — Rémunération du travail à temps partiel | — Heures travaillées; Politiques concernant les avantages offerts, tels que les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires |
| — Santé et sécurité au travail | — Prévention des accidents du travail; Programmes d'aide aux employés; Promotion, éducation et maintien des normes en matière de santé. |